CE QUE NOUS AVONS ENTENDU

LA MODERNISATION DES NORMES DU TRAVAIL FÉDÉRALES

PROGRAMME DU TRAVAIL

LE 30 AOÛT 2018

Employment and Social Development Canada
Emploi et Développement social Canada

Canada

Titre : Ce que nous avons entendu : La modernisation des normes du travail fédérales.

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne sur le site canada.ca/publicentre-EDSC . Ce document est aussi offert sur demande en médias substituts (gros caractères, braille, MP3, audio sur DC, fichiers de texte sur DC, DAISY, ou PDF accessible) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232).
Si vous utilisez un téléscripteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2018
Pour des renseignements sur les droits de reproduction : droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca

PDF
N° de cat. : Em8-54/2018F-PDF
ISBN/ISSN : 978-0-660-27612-0

EDSC
N° de cat. : LT-314-08-18F

CE QUE NOUS AVONS ENTENDU

LA MODERNISATION DES NORMES DU TRAVAIL FÉDÉRALES

Message de la Ministre

Les normes du travail fédérales établissent les droits fondamentaux des employés en ce qui a trait aux heures de travail, aux jours fériés, aux congés, à la rémunération et à toute autre condition de travail. Elles ont été mises en place dans les années 1960, alors que la plupart des emplois étaient des emplois à temps plein et permanents.

Cependant, avec les changements économiques et technologiques importants qui ont entraîné une mutation du monde du travail au cours des dernières années, il est devenu évident que les normes du travail fédérales doivent être modernisées pour mieux tenir compte des réalités du milieu de travail du XXI^{e} siècle et relever les défis auxquels doivent faire face les travailleurs et les employeurs.

Aujourd'hui, de nombreux Canadiens ont du mal à subvenir aux besoins de leur famille en occupant des emplois à temps partiel ou des emplois temporaires et des emplois mal rémunérés. Certains d'entre eux occupent plusieurs emplois pour joindre les deux bouts, ils ont des horaires de travail imprévisibles, ils n'ont pas d'avantages sociaux et n'ont pas accès à certaines normes du travail.

En tant que ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail, j'ai été mandatée par le premier ministre Justin Trudeau pour moderniser le *Code canadien du travail* afin de faire en sorte que les Canadiens disposent d'un ensemble de normes du travail rigoureuses et modernes. Nous avons déjà pris des mesures en ce sens en introduisant le droit de demander des conditions de travail flexibles et des protections pour les stagiaires. Nous avons également présenté un projet de loi pour lutter contre le harcèlement et la violence en milieu de travail et nous allons de l'avant en matière d'équité salariale et de transparence salariale.

Entre mai 2017 et mars 2018, nous avons consulté des Canadiens, des syndicats et des organisations syndicales, des employeurs et des organisations d'employeurs, des universitaires, d'autres experts et groupes de revendication pour connaître leur point de vue sur ce que devraient être des normes de travail fédérales rigoureuses et modernes. Le message qui nous a été livré tout au long des consultations était clair : la façon dont les Canadiens travaillent a changé, mais pas les normes du travail fédérales. Les Canadiens ont témoigné de leur expérience concrète ainsi que de la nature changeante du travail et des conséquences de ces changements dans le milieu de travail et dans leur vie personnelle. Ils nous ont demandé de les protéger et de les soutenir au travail.

Le présent rapport résume les points de vue qui nous ont été communiqués au cours des consultations. Nous examinerons attentivement ce que nous avons entendu à mesure que nous moderniserons les normes du travail fédérales afin de mieux protéger les travailleurs d'un bout à l'autre du pays et de poser les jalons nécessaires pour offrir des emplois de qualité. Cela fait partie de la stratégie du gouvernement pour faire en sorte que tous les Canadiens aient des chances égales de réussir et que l'économie prospère.

L'honorable Patty Hajdu, ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et du Travail

Table des matières

1. Introduction 1
2. Ce que nous avons entendu 2
   2.1 Améliorer l'accès aux congés et aux vacances annuelles 4
      Les congés 5
      Vacances annuelles 7
   2.2 Mieux soutenir l'équilibre entre le travail et lavie 10
      Congé payé pour raisons personnelles 11
      Pauses et périodes de repos 12
      Heures de travail et l'établissement des horaires 13
      Le droit de déconnexion 14
   2.3 Mieux protéger les employés qui occupent des emplois atypiques 17
      Emploi atypique et travail précaire 18
      Salaires égaux 18
      Classifications erronées 20
      Octroi de nouveaux contrats 21
      Normes du travail pour les travailleurs qui occupent des emplois atypiques 21
      La voix des travailleurs 22
   2.4 Actualiser les dispositions relatives à la cessation d'emploi 24
      Licenciements individuels et collectifs 25
      Congédiement injustifié 26
   2.5 De bons salaires et des avantages sociaux 27
      Salaires 27
      Avantages sociaux 29
3. Prochaines étapes 30
ANNEXE A : APERÇU DES CONSULTATIONS 31
ANNEXE B : PARTICIPATION EN LIGNE 33
ANNEXE C : PRÉSENTATIONS SOUMISES PAR ÉCRIT 39
ANNEXE D : TABLES RONDES MINISTÉRIELLES 40

1. Introduction

Les normes du travail établissent les droits fondamentaux des employés concernant les heures de travail, les vacances, les congés, la rémunération et d'autres conditions de travail. Compte tenu des changements économiques et technologiques de grande envergure que le monde du travail a connus ces dernières années, il est devenu clair que ces droits fondamentaux ont besoin d'être modernisés. Ils doivent mieux refléter les réalités des milieux de travail au 21e siècle et les défis auxquels les travailleurs font face.

Les normes du travail fédérales ont été établies dans les années 60, à une époque où les travailleurs pouvaient s'attendre à un emploi conventionnel, c'est-à-dire à avoir un emploi à plein temps sur une base permanente, à recevoir un salaire et des avantages sociaux décents et à profiter d'une protection efficace de la part des organismes réglementaires.[1] Il y a eu relativement peu de changement dans les normes depuis.

La Partie III du *Code canadien du travail* établit des normes minimales du travail pour les quelque 904 000 employés (environ 6 % de la population active canadienne) qui travaillent pour quelque 18 310 employeurs dans le secteur privé sous réglementation fédérale. Cela comprend des secteurs comme le transport international et le transport interprovincial, les banques, les télécommunications et la radiodiffusion, la plupart des sociétés d'État fédérales ainsi que la gouvernance et les activités administratives dans les réserves des Premières Nations. La Partie III ne s'applique pas à la fonction publique fédérale.

Dans les années 70, l'emploi atypique, qui se définit comme toute déviation par rapport à un emploi conventionnel, se caractérise par son statut temporaire ou occasionnel, un manque d'avantages sociaux, l'absence de certaines obligations juridiques, l'absence de certaines mesures de protection juridiques et est habituellement associé à un faible revenu[2], a commencé à se répandre. L'emploi atypique englobe les personnes qui occupent un emploi à temps plein ou un emploi temporaire, les intérimaires ainsi que les entrepreneurs dépendants et les employés classés par erreur dans la catégorie des entrepreneurs indépendants. Bien que la part de l'emploi atypique se soit stabilisée dans les années 90, l'emploi temporaire continue d'augmenter.

Aujourd'hui, le marché du travail canadien est fort, les Canadiennes et les Canadiens sont très scolarisés et leur mobilité sociale est importante. Toutefois, certains groupes (y compris les personnes peu spécialisées, les parents seuls, les nouveaux venus au Canada, les Autochtones et les personnes handicapées) continuent d'afficher des résultats médiocres et sont incapables de participer pleinement à l'économie. Beaucoup de travailleurs qui occupent des emplois atypiques peinent à faire vivre leur famille, et peuvent faire face à des horaires imprévisibles, l'absence d'avantages sociaux, l'absence de certaines mesures de protection (normes du travail) et l'inquiétude de perdre leur emploi et d'avoir à en trouver un autre sont leur lot. Les personnes qui occupent des emplois non conventionnels sont également plus susceptibles d'avoir un travail précaire, qui se caractérise par l'instabilité, l'absence de

---

[1] Cette définition s'inspire d'une fiche d'information du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail intitulée « L'emploi précaire et les travailleurs vulnérables », qui cite l'ouvrage *Precarious Employment* de L. Vosko, 2006.

[2] Cette définition s'inspire d'une fiche d'information du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail intitulée « L'emploi précaire et les travailleurs vulnérables », qui cite l'ouvrage *Precarious Employment* de L. Vosko, 2006.

protection et la vulnérabilité socioéconomique et qui est habituellement associé à un faible revenu.[3] Même si les personnes employées dans le secteur privé sous réglementation fédérale tendent à avoir des emplois de meilleure qualité que les personnes employées dans les secteurs relevant de la réglementation des provinces et des territoires, environ les deux tiers ne sont pas syndiquées et comptent sur les normes du travail fédérales pour leur assurer des mesures de protection de base.

La consultation en bref

Plus de 10 000 visites à la page en ligne de la consultation

3 138 personnes ont participé au sondage

23 récits personnels

45 contributions en ligne à un forum de discussion entre experts

4 tables rondes de haut niveau

25 présentations soumises par écrit (dont **5** par des employeurs et **18** par des syndicats et des groupes de revendication qui militent en faveur des droits des travailleurs)

Entre mai 2017 et mars 2018, la ministre de l'Emploi, du Développement social et du Travail et des fonctionnaires du Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada ont consulté la population canadienne, des syndicats et des organisations de travailleurs, des employeurs et des organisations d'employeurs, des universitaires, d'autres experts et des groupes de revendication pour déterminer comment ils envisageaient des normes du travail fédérales robustes et modernes[4]. Les consultations ont compris un courriel envoyé à des intervenants clés qui avaient participé au dernier examen majeur des normes du travail fédérales mené par la Commission Arthurs[5] en 2006, un forum de discussion en ligne entre experts, une consultation publique en ligne où les personnes intéressées pouvaient participer à un sondage non représentatif[6] et soumettre des présentations par écrit[7] ainsi que des tables rondes de haut niveau réunissant des groupes d'intervenants ciblés[8]. Le principal objectif du présent rapport est de résumer ce que nous avons entendu pendant les consultations (section 2) et d'exposer les prochaines étapes (section 3).

2. Ce que nous avons entendu

Un message clair est ressorti des consultations : la façon dont les Canadiennes et les Canadiens travaillent a changé, mais les normes du travail fédérales n'ont pas suivi. Même si les personnes et les organisations que nous avons entendues n'étaient pas unanimes sur la meilleure façon de moderniser les normes du travail fédérales dans le contexte de ce changement, elles n'en ont pas moins démontré un intérêt commun pour explorer les enjeux plus à fond et nous faire part de leurs vues et de leurs expériences.

---

[3] Cette définition s'inspire d'une fiche d'information du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail intitulée « L'emploi précaire et les travailleurs vulnérables », qui cite l'ouvrage *Precarious Employment* de L. Vosko, 2006.

[4] On trouvera plus d'information au sujet des activités de consultation dans l'annexe A, Aperçu des consultations.

[5] Par « Commission Arthurs », on entend la Commission chargée de l'examen de la Partie III du *Code canadien du travail (normes du travail)*, qui a été dirigée par Harry Arthurs et dont le rapport, intitulé *Équité au travail : des normes du travail fédérales pour le XXIe siècle*, a été publié en 2006.

[6] On trouvera des renseignements détaillés sur les répondants au sondage dans l'annexe B, *Participation en ligne*.

[7] On trouvera la liste des présentations que nous avons reçues dans l'annexe C, *Présentations soumises par écrit*.

[8] On trouvera la liste des participants aux tables rondes dans l'annexe D, *Tables rondes ministérielles*.

« Les milieux de travail ont changé. Il y a du rattrapage à faire dans les normes du travail. »
Récit personnel, consultations publiques en ligne, janvier 2018

Il est clair qu'une concurrence mondiale croissante, des changements technologiques rapides et l'évolution sociodémographique transforment fondamentalement la façon dont les entreprises font des affaires et la façon dont les Canadiennes et les Canadiens travaillent. Nous avons entendu dire que depuis les travaux de la Commission Arthurs il y a plus d'une décennie, le rythme de ces changements s'est accéléré. Beaucoup d'intervenants et d'experts ont parlé des défis à relever et des occasions à saisir dans les marchés mondiaux où se joue cette concurrence, de l'utilisation répandue des technologies numériques et de la disparition graduelle de l'emploi traditionnel; plusieurs ont mentionné de nouveaux genres de modalités de travail, y compris le travail à la tâche et à la demande. Plusieurs syndicats, organisations de travailleurs et groupes de revendication nous ont dit que le travail précaire est à la hausse. Dans leurs récits personnels, des Canadiennes et des Canadiens nous ont parlé de leur expérience de première main de la nature changeante du travail et de la façon dont cela se répercute sur eux dans le milieu de travail et dans leur vie privée. Ils nous ont demandé de les protéger et de les soutenir au travail.

« Quand je vois mes amis et ma famille qui travaillent dans des secteurs assujettis aux normes de notre province, je n'en reviens pas. C'est le jour et la nuit tellement les règles provinciales sont meilleures que les règles fédérales. Des choses simples comme les pauses et les congés de maladie. SVP adoptez des normes du travail décentes et modernes. »
Récit personnel, consultations publiques en ligne, janvier 2018

Les syndicats et les organisations de travailleurs nous ont dit qu'il y a moins d'occasions de formation et d'avantages sociaux pour les employés aujourd'hui. Ils ont fait remarquer que les inégalités de revenu ont augmenté au Canada depuis 30 ans, ancrées dans l'inégalité des salaires, des traitements et des heures de travail. Ils ont parlé de la « fissuration » du milieu de travail, les entreprises recourant à la sous-traitance ou à la délocalisation plutôt que d'embaucher du personnel directement; et ils ont recommandé des mesures de protection pour les employés tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Ils ont demandé que le gouvernement fédéral fasse preuve de leadership en matière de normes du travail et ils étaient d'avis que les normes du travail fédérales devraient être égales ou supérieures aux normes provinciales ou territoriales les plus élevées.

Nous avons entendu des employeurs et des organisations d'employeurs dire que les normes du travail fédérales sont trop rigides et qu'elles devraient être assouplies pour que les employeurs puissent réagir rapidement, demeurer concurrentiels et s'adapter aux réalités propres aux industries. Nous avons entendu dire que des coûts de main-d'œuvre plus élevés devraient être mis en balance avec des économies de coûts. En général, les employeurs et les organisations d'employeurs s'opposaient à des changements qui pourraient faire augmenter leurs coûts d'exploitation, réduire leur compétitivité dans des marchés mondiaux émergents ou perturber les fragiles équilibres issus des négociations collectives. Nous avons également entendu des recommandations en matière de démarches sectorielles pour certaines normes, d'une meilleure application de la loi et d'une promotion accrue de la sensibilisation des employeurs et des employés à leurs droits et à leurs responsabilités.

« Les plus grands défis auxquels font face les employeurs aujourd'hui sont les suivants : absorber le coût des salaires et des avantages sociaux pour demeurer concurrentiels et attirer des employés compétents; ne pas se laisser dépasser par les exigences changeantes en matière de réglementation et de documentation; essayer d'amener les employés à prendre en considération le point de vue de l'employeur et vice versa pour que nous puissions tous travailler en équipe et réussir ensemble. »
Personne ayant répondu au sondage en ligne, janvier 2018

Les experts ont parlé d'éléments de preuves recueillies dans de nombreux pays qui laissent penser que l'amélioration des normes du travail ne nuira vraisemblablement pas à la croissance économique; ils ont ajouté que si elle est faite de manière appropriée, l'amélioration des normes peut se révéler un outil stratégique important pour favoriser le développement socioéconomique dans le contexte de la nature changeante du travail. En même temps, certains ont fait une mise en garde : chercher à améliorer les conditions de travail des travailleurs vulnérables dans le nouveau monde du travail par l'adoption de normes fédérales « taille unique » ambitieuses se traduirait par des coûts inégaux pour les entreprises, sans parler de la difficulté de faire respecter ces normes dans les milieux où les travailleurs ne sont pas syndiqués.

Nos consultations ont également révélé que certaines mesures peuvent être prises rapidement, tandis que d'autres nécessitent d'être examinées plus à fond et appelleraient des discussions plus approfondies au sujet d'éventuelles interventions stratégiques avec les intervenants, des experts et plus particulièrement avec les personnes qui pourraient en subir le contrecoup.

La présente section résume les divers points de vue que nous avons entendus et rend compte des rétroactions qui nous ont été transmises et des idées stratégiques qui nous ont été proposées sur la façon dont nous pourrions : 1) améliorer l'accès aux congés et aux vacances annuelles; 2) mieux soutenir l'équilibre entre le travail et la vie ; 3) mieux protéger les employés qui occupent des emplois atypiquess; 4) actualiser les dispositions relatives à la cessation d'emploi; et 5) nous pencher sur la question des bons salaires et des bons avantages sociaux.

2.1 Améliorer l'accès aux congés et aux vacances annuelles

En vertu de la Partie III du Code les employés ne sont admissibles à la plupart des congés et des vacances annuelles qu'après avoir travaillé pour l'employeur pendant une période donnée. Ces « périodes de carence » vont d'un mois à un an d'emploi continu chez le même employeur. Les employés qui changent d'emploi souvent peuvent avoir de la difficulté à satisfaire à ces exigences. De plus, comme la durée de la période de carence varie pour différents congés, les employeurs et les employés peuvent avoir de la difficulté à déterminer qui a le droit de prendre un congé ou des vacances annuelles et à quel moment.

Nous voulions connaître les vues des intervenants et des experts sur l'amélioration de l'accès aux congés et aux vacances annuelles. Nous avons demandé quelles étaient les exigences en matière d'admissibilité pour avoir droit à certains congés, par exemple les congés de maternité et congés parentaux, les congés en cas de maladie grave ou de décès ou de disparition d'un enfant et les vacances annuelles, et si certains droits devraient être améliorés.

Messages clés

- Pour une forte majorité des répondants au sondage (69 %)[9], il ne devrait y avoir aucune exigence en matière de période de carence pour une employée ou un employé qui doit prendre un congé dans des circonstances tragiques. Cette opinion était celle de dix syndicats et organisations de travailleurs et de deux groupes de revendication.
- Une organisation d'employeurs, dix syndicats et organisations de travailleurs et deux groupes de revendication étaient en faveur de l'élimination de la période de carence pour un congé de maternité.
- Nous avons entendu des employeurs et des organisations d'employeurs dire qu'il en coûte cher d'offrir des congés et que l'accès aux congés devrait reposer sur la loyauté démontrée de l'employé envers l'entreprise.
- Le rôle important que jouent les vacances dans la vie professionnelle et la vie privée des employés a été largement reconnu.
- Dix syndicats et organisations de travailleurs, un groupe d'employeur, deux groupes de revendication et quelques répondants au sondage (27 %) convenaient qu'il serait raisonnable de réduire de six à cinq ans la période de carence pour une troisième semaine de vacances annuelles payées.

Ce que nous avons entendu : plus de détails

Les congés

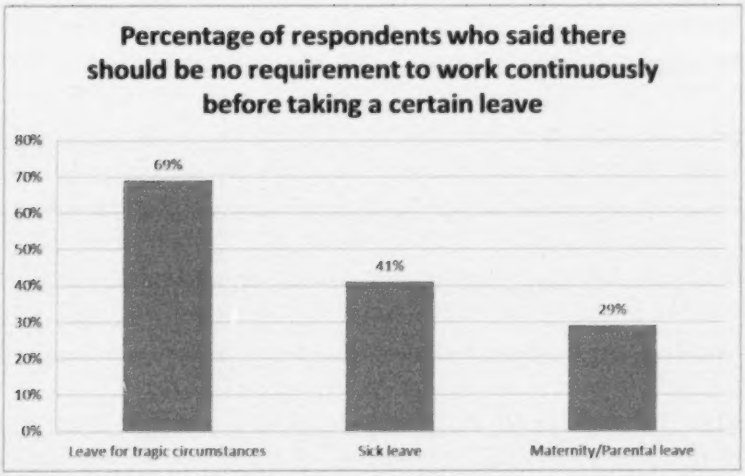
Plusieurs syndicats, organisations de travailleurs et groupes de revendication ont affirmé que face à l'augmentation du travail temporaire, la période de carence pour certains types de congé doit être revue. Ils ont recommandé que la période de carence soit carrément supprimée pour les congés dans des circonstances tragiques, les congés de maladie et les congés de maternité/congés parentaux.

> « La généralisation des emplois à contrat et d'autres formes de service discontinu remet également en cause la justification de ces délais d'attente. Historiquement, la justification était que les employés devaient démontrer une certaine loyauté envers l'employeur avant d'être admissibles à divers congés; la réalité des emplois temporaires, des emplois à contrat et des emplois occasionnels, quant à elle, soulève plutôt la question de la loyauté de l'employeur envers le travail. »
> Congrès du travail du Canada, présentation soumise par écrit, janvier 2018

Une question du sondage demandait combien de mois les employés devraient être tenus de travailler de façon continue pour le même employeur avant d'avoir le droit de prendre différents genres de congé et la réponse qui est revenue le plus fréquemment était « aucun ». Selon le genre de congé, le pourcentage de répondants qui ont répondu qu'il ne devrait pas avoir de période de carence différait. Par exemple, une forte majorité a répondu qu'il ne devrait pas y avoir de période de carence pour les congés dans des circonstances tragiques (69 %), mais les proportions des répondants qui pensaient qu'il ne devrait pas y avoir de période de carence pour d'autres genres de congé étaient moins élevées.

---

[9] Tous les pourcentages donnés dans le présent rapport se basent seulement sur le nombre de personnes qui ont répondu à telle ou telle question. Par conséquent, les « répondants » sont les personnes qui ont répondu à la question pertinente du sondage et non pas le nombre total de personnes qui ont participé au sondage. Les pourcentages ont été arrondis.



Graphique :

Pourcentages des répondants qui ont dit qu'il ne devrait pas y avoir de période pendant laquelle les employés sont tenus de travailler de façon continue avant de pouvoir prendre certains congés

Congé dans des circonstances tragiques

Congé de maladie

Congé de maternité/congé parental

« Il ne fait pas de doute que quelqu'un qui se retrouve dans une situation tragique ne devrait pas avoir à se préoccuper de son travail, il devrait être soutenu par eux pendant un certain temps. Je sais que l'employeur ne pourrait pas lui offrir un congé éternel, mais le nombre de semaines ou de mois de travail ne devrait pas entrer en ligne de compte. »
Personne ayant répondu au sondage en ligne, janvier 2018

Une organisation d'employeurs convenait qu'il serait raisonnable de ne pas avoir de période de carence pour un congé de maternité, mais a recommandé qu'une telle période soit conservée pour d'autres genres de congé.

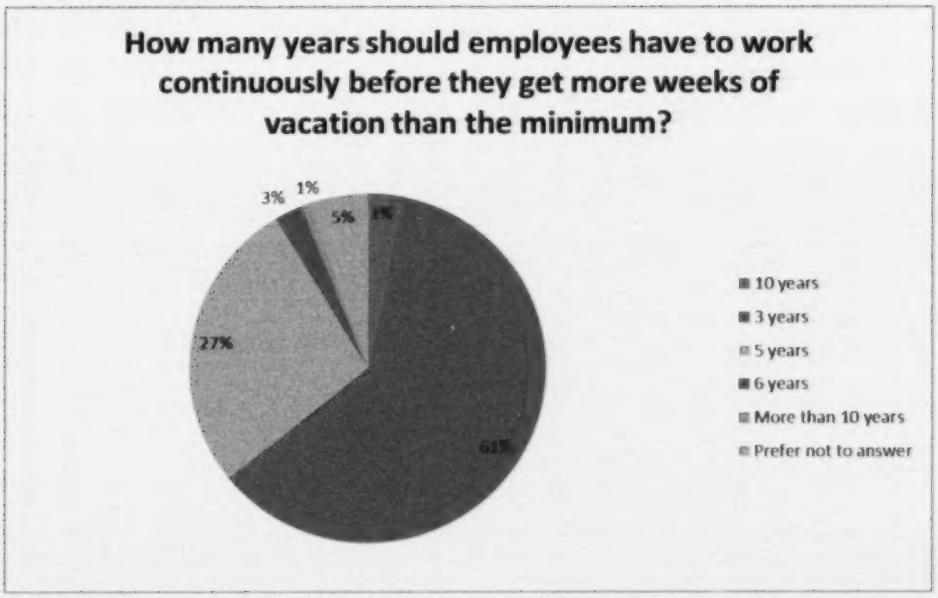
« Pour être admissible aux généreuses dispositions en matière de congé offertes par les employeurs, il faudrait que l'employé puisse justifier d'une longue période de travail pour son employeur (p. ex. 12 mois). Et compte tenu des réalités de la concurrence, c'est l'employeur qui devrait établir lui-même ces conditions, étant donné leur rapport avec le recrutement et le maintien en poste du personnel. »
ETCOF, présentation soumise par écrit, mars 2018

Des employeurs et des organisations d'employeurs nous ont dit que les congés coûtent cher aux employeurs parce qu'ils doivent remplacer les employés en congé. Ils ont souligné que l'admissibilité aux congés devrait continuer d'être acquise en fonction de la loyauté démontrée des employés. Ils ont ajouté que les périodes de carence sont négociées entre l'employeur individuel et ses employés à titre d'élément important du contrat d'emploi. Nous avons également entendu dire que de nombreux employeurs offrent déjà des options sur mesure en matière de congé en fonction des besoins opérationnels de leur secteur d'activité ou de leur milieu de travail et qui vont au-delà des normes minimales prévues dans la Partie III du Code.

Vacances annuelles

Les syndicats, les organisations de travailleurs et les groupes de revendication nous ont dit que les vacances annuelles jouent un rôle essentiel pour aider les employés à se reposer à l'extérieur du milieu de travail. Ils ont mentionné des avantages comme une meilleure santé physique et mentale pour les employés et une productivité améliorée quand les employés reviennent au travail. Pour ces raisons, ils ont recommandé que les employés puissent prendre des vacances peu de temps après avoir commencé leur emploi. Selon 38 % des répondants au sondage, la période de carence pour des vacances devrait être de six mois, ce qui était la réponse la plus souvent sélectionnée (par rapport à la période actuelle de 12 mois).

Les répondants s'entendaient sur la réduction de la période de carence pour une troisième semaine de vacances payées (par rapport à l'exigence actuelle de six ans). Une organisation d'employeurs a dit que si le gouvernement choisissait d'augmenter les vacances, il devrait s'inspirer de ce qui est prévu actuellement en Alberta, en Colombie-Britannique, en Ontario et au Québec (c'est-à-dire deux semaines après un an d'emploi et trois semaines après cinq ans d'emploi), sans aller au-delà. De nombreux répondants au sondage étaient également en faveur de la réduction de la période de carence en ce qui concerne les vacances : 27 % ont affirmé que les employés devraient avoir droit à plus que le minimum de vacances après cinq ans et 61 % après trois ans. Certains répondants ont fait remarquer que même une attente de trois ans est trop longue et pensaient que la durée des vacances devrait augmenter après une ou deux années d'emploi continu chez le même employeur.

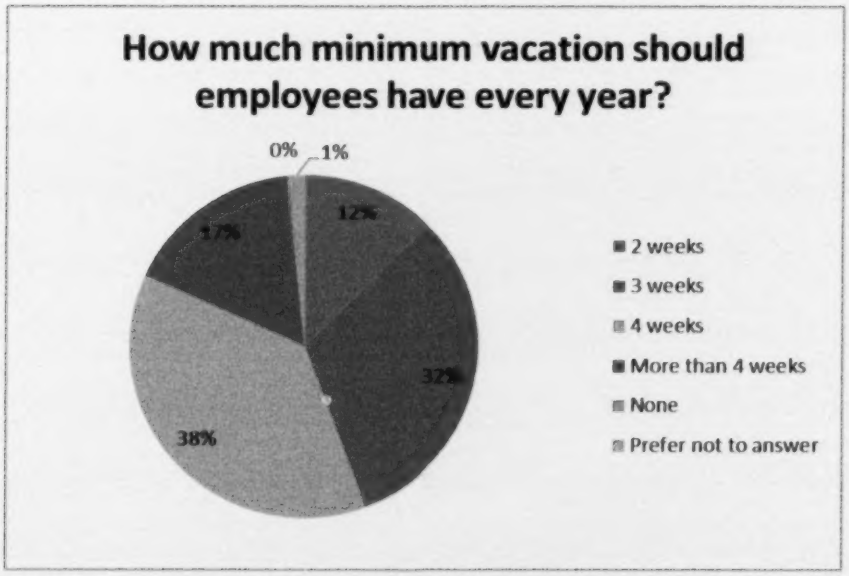


Graphique :

Combien de temps les employés doivent-ils travailler de façon continue avant d'obtenir plus que le minimum de vacances annuelles?

10 ans
3 ans
5 ans
6 ans
Plus de 10 ans
Ont préféré ne pas répondre

Les employeurs et les organisations d'employeurs convenaient eux aussi du rôle important des vacances, mais plusieurs ne voulaient pas que la loi impose trop de vacances payées. Pour certains, davantage de vacances payées coûterait trop cher aux employeurs et limiterait leur capacité d'utiliser les vacances pour attirer la crème de la crème des employés. Les syndicats et organisations de travailleurs, quant à eux, étaient généralement en faveur d'augmenter les vacances actuellement prévues et certains ont proposé un minimum de trois semaines de vacances annuelles au début et de quatre semaines après trois années d'emploi. Les répondants au sondage étaient d'accord à 87 % avec trois semaines de vacances annuelles ou plus.



GRAPHIQUE :

Quelle devrait être la durée minimale des vacances annuelles des employés?

2 semaines
3 semaines
4 semaines
Plus de 4 semaines
Pas de vacances annuelles
Ont préféré ne pas répondre

2.2 Mieux soutenir l'équilibre entre le travail et la vie

Les progrès de la technologie ont influencé quand, où et comment les employeurs et les employés accomplissent leur travail. Dans le monde d'aujourd'hui, beaucoup d'employeurs tentent de demeurer concurrentiels avec un effectif flexible qui peut réagir rapidement si des problèmes se posent, tout en encourageant un équilibre entre le travail et la vie privée pour leurs employés. Il a été montré que la pression de répondre à des communications se rapportant au travail en dehors du travail peut rompre l'équilibre entre le travail et la vie privée et être une source de stress.

Nous voulions savoir quelle devrait être la période de repos au travail et entre les quarts de travail, s'il devrait avoir des limites à la façon dont les employés demeurent connectés avec le travail en dehors des heures de travail et s'ils devraient avoir le droit de s'absenter du travail pour des raisons personnelles. Dans le sondage en ligne, on a posé des questions au sujet des congés personnels payés, on a demandé si les employés devraient avoir droit à des pauses, combien d'heures de repos ils devraient avoir chaque jour et s'ils devraient avoir le droit de refuser de demeurer connectés après les heures de travail. Nous avons demandé aux intervenants et aux experts de quelle façon les normes du travail fédérales pourraient être actualisées pour veiller à ce que les employés soient adéquatement protégés tout en assurant une flexibilité opérationnelle aux employeurs, par exemple dans la façon dont ils gèrent les heures de travail et les horaires.

Messages clés

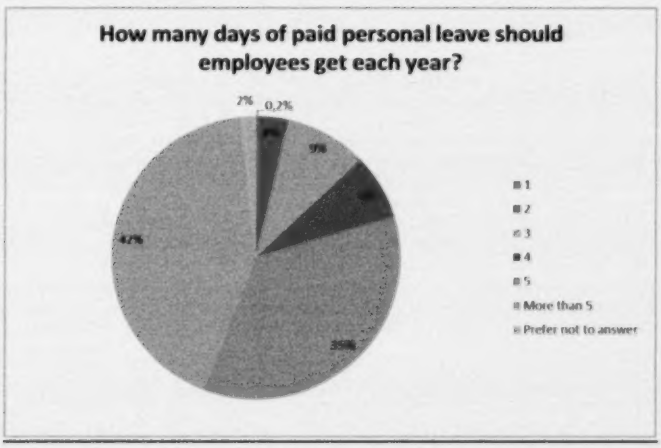
- Les intervenants convenaient qu'il est important que les employés puisent s'absenter du travail pour des raisons personnelles quand c'est nécessaire. Douze syndicats et organisations de travailleurs, deux groupes de revendication, la grande majorité des répondants au sondage (90 %) et six experts qui ont rédigé une présentation conjointe étaient en faveur des congés personnels payés.
- Les intervenants reconnaissaient les avantages des pauses pendant la journée de travail. Les syndicats, les organisations de travailleurs et une organisation d'employeurs étaient en faveur d'une pause de 30 minutes pendant les quarts de travail.
- Parmi les répondants au sondage, 93 % ont dit que les employés devraient avoir droit à au moins 8 heures de repos entre les quarts de travail.
- Six syndicats et organisations de travailleurs, deux groupes de revendication et six experts ont recommandé des mesures pour améliorer la prévisibilité des horaires et des heures de travail, notamment la fourniture de préavis pour les horaires de travail.
- Par ailleurs, tous les employeurs et toutes les organisations d'employeurs ont recommandé une plus grande souplesse pour que les employeurs puissent gérer les horaires et les heures de travail et pour leur permettre d'offrir des conditions de travail flexibles aux employés et de répondre à leurs besoins opérationnels individuels.
- Bien que 93 % des répondants ont dit que les employés devraient avoir le droit de refuser de répondre aux communications professionnelles en dehors des heures de travail, de solides arguments ont été avancés pour montrer que toute tentative visant à inscrire ce droit dans la législation dépasserait les bornes.

Ce que nous avons entendu : plus de détails

Congé personnel payé

Les intervenants convenaient que les employés devraient pouvoir s'absenter du travail en cas d'urgence de nature personnelle, mais les vues différaient sur la question de savoir pendant combien de jours et si ces jours devraient être payés ou non.

Dans le sondage en ligne, 90 % des répondants ont dit que les employés devraient avoir droit à des congés payés pour raisons personnelles. Parmi ces répondants, 77 % pensaient que les employés devraient avoir cinq jours ou plus de congé personnel payé par année. C'est l'une des rares questions où on a observé une différence entre les réponses des femmes et celles des hommes : les femmes étaient plus susceptibles (92 %) que les hommes (88 %) d'être en faveur d'un tel congé.[10] De plus, 42 % des répondants étaient d'avis que les employés devraient avoir droit à plus de cinq jours de congé personnel payé par année, tandis que les syndicats et les groupes de revendication recommandaient en général entre 7 et 10 jours par année.



GRAPHIQUE

Combien de jours de congé personnel payé les employés devraient-ils obtenir chaque année?

1
2
3
4
5
Plus de 5
Ont préféré ne pas répondre

[10] On trouvera à l'annexe C sur la participation en ligne des données démographiques complémentaires sur les personnes qui ont répondu au sondage.

Nous avons entendu dire que les employés, particulièrement ceux qui touchent de faibles salaires, peuvent rarement se permettre de prendre un congé non payé. Dans leurs réponses écrites, les répondants au sondage ont dit que les employés ne devraient pas être punis par une perte de salaire quand ils doivent s'absenter pour une urgence ou un événement de la vie. Ils ont mentionné l'intensification du travail, la nécessité de dispenser des soins à une population vieillissante et l'augmentation des problèmes liés à la santé mentale comme des raisons clés expliquant pourquoi les employés devraient avoir droit à un congé payé pour des raisons personnelles.

> « À l'heure actuelle, à part les trois jours de congé de décès accordés après trois mois d'emploi, tous les congés prévus en vertu de la Partie III du Code sont des congés non payés avec protection de l'emploi. Les travailleurs, particulièrement ceux qui touchent des bas salaires, ont rarement les moyens de prendre un congé non payé. »
> Forum de discussion en ligne des experts

Dans leurs réponses écrites, les répondants ont également présenté des arguments pour justifier les congés payés. Ils ont affirmé que les congés payés peuvent améliorer le recrutement et le maintien en poste d'employés et la réduction des absences. Certains ont dit qu'à l'heure actuelle, ils doivent utiliser leurs vacances ou d'autres congés pour s'occuper de questions personnelles ou de problèmes familiaux, de sorte qu'ils seront peut-être moins productifs au travail.

Pauses et périodes de repos

Les intervenants et les répondants étaient généralement d'accord pour dire que les pauses repas et les périodes de repos sont importantes pour la santé et le bien-être des employés et qu'il serait raisonnable que les pauses soient prescrites dans le secteur privé sous réglementation fédérale. Toutefois, certains employeurs et des organisations d'employeurs ont dit que ce devrait être aux parties (les employeurs et les employés) d'en régler les détails particuliers.

Dans le sondage en ligne, 91 % des répondants ont dit que les employés devraient avoir une pause de 30 minutes pendant les quarts de travail qui durent au moins cinq heures. Dans leurs réponses écrites, les répondants ont dit que des pauses repas et des périodes de repos sont nécessaires pour une bonne santé mentale et pour veiller à ce que les travailleurs soient productifs.

> « Je ne pense pas qu'une pause soit un privilège ou quelque chose dont vous pouvez vous passer pendant votre journée de travail. Je pense que les gens ont besoin psychologiquement d'une pause pour bien travailler et donc qu'encourager des pauses payées profitera de façon générale au rendement et à la réussite de l'entreprise. »
> Personne ayant répondu au sondage en ligne, janvier 2018

Selon une organisation d'employeurs, il serait raisonnable d'obliger les employeurs à fournir une pause non payée de 30 minutes pour chaque quart de travail d'au moins six heures, mais il ne devrait pas y avoir d'obligation universelle d'offrir une pause payée. Une autre organisation d'employeurs a fait remarquer qu'un grand nombre d'employeurs offrent déjà des pauses. Les syndicats et les organisations de travailleurs convenaient qu'une pause de 30 minutes devraient être offertes, mais après cinq heures de travail plutôt que six heures. En outre, une organisation de travailleurs a proposé de courtes pauses pendant les heures de travail pour allaiter un enfant ou à des fins médicales (par exemple pour prendre un médicament).

Parmi les répondants au sondage, 93 % sont d'avis que les employés devraient avoir au moins huit heures de repos entre deux quarts de travail. Selon l'argument voulant que les normes fédérales minimales devraient être au moins aussi bonnes que les normes provinciales, des groupes de revendication et une organisation de travailleurs nous ont dit que les employés devraient se voir garantir 11 heures de repos chaque jour. Les répondants étaient aussi en faveur (à 39 %) d'une période de repos de 11 heures chaque jour.

> « Récemment, j'ai dû communiquer avec mon syndicat et les Ressources humaines pour essayer de trouver un moyen d'avoir un repos d'une durée décente entre mes quarts de travail. Je ne pouvais pas croire que les normes du travail fédérales ne mentionnent même pas la question, alors que le gouvernement de l'Ontario a adopté la règle des 8 heures. Le travail par quart est déjà difficile pour la santé et ne pas avoir la garantie qu'on disposera de suffisamment de temps pour dormir ou voir sa famille ou préparer des repas, ça me dépasse ».
> Personne ayant répondu au sondage en ligne, janvier 2018

Heures de travail et l'établissement des horaires

Les participants aux consultations ont dit à l'unanimité que les dispositions du Code relatives aux heures de travail et aux horaires devraient être actualisées. Toutefois, les opinions différaient au sujet de ce qui devrait changer.

> « Si un employé peut être sûr de son horaire de travail, il peut planifier sa vie en dehors du travail et préserver un bon équilibre entre travail et vie privée. Un traitement équitable donne lieu à un bon environnement de travail.
> Personne ayant répondu au sondage en ligne, janvier 2018

Des organisations de travailleurs, des groupes de revendication et des experts nous ont dit que des heures de travail et des horaires imprévisibles empêchent les employés d'en arriver à un bon équilibre entre le travail et la vie privée et occasionnent des problèmes lorsqu'il s'agit de faire un budget, de suivre des cours, de prendre des dispositions pour faire garder les enfants ou de conserver un deuxième, voire un troisième, emploi. Six syndicats et organisations de travailleurs, deux groupes de revendication et six experts ont recommandé des mesures pour améliorer la prévisibilité, par exemple exiger que les employeurs informent les employés de leurs horaires à l'avance.

> « Pour les travailleurs non syndiqués qui ont des emplois précaires, comme dans les domaines du transport, des services aériens ou des banques, il n'y a pas de protection contre les heures de travail incertaines, les changements d'horaire de dernière minute, le travail sur appel ou les annulations de quarts de travail. »
> Forum de discussion en ligne des experts

> « Est-ce que les gens savent que leurs agents de bord et leurs pilotes ne sont pas payés tant que l'avion ne bouge pas, mais que nous devons être à l'aéroport ou dans l'avion une heure avant? Et les heures entre deux vols sont comptées comme des heures de travail à des fins de repos, mais elles ne nous sont pas payées. »
> Personne ayant répondu au sondage en ligne, janvier 2018

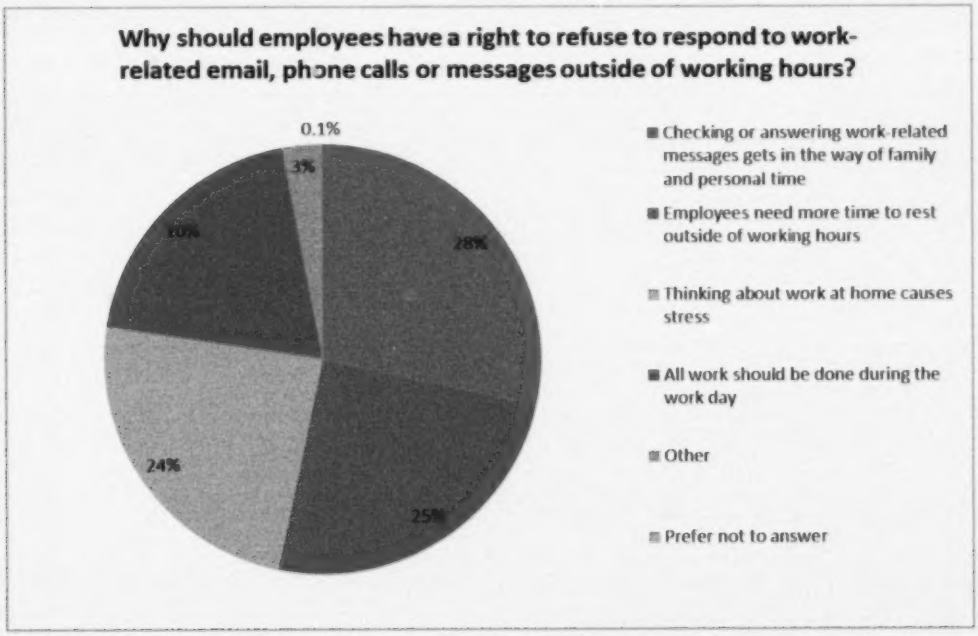
En revanche, les employeurs et les organisations d'employeurs considéraient généralement que les normes actuelles en matière d'horaires et d'heures de travail étaient trop rigides. Ils nous ont dit que pour faire face à la concurrence mondiale, ils se doivent d'offrir leurs services continuellement, de sorte qu'un effectif flexible est essentiel à la compétitivité des entreprises canadiennes; ils ont ajouté que les employeurs ont besoin de normes adaptables pour répondre aux demandes des employés qui veulent des modalités de travail flexibles. Ils ont recommandé des règles plus souples au sujet des heures de travail.

Le droit de déconnexion

Les réponses variaient à la question de savoir si les communications liées au travail après les heures de travail représentaient un problème, et si c'est le cas, quelles mesures politiques seraient les plus appropriées pour le régler. Même si les répondants au sondage étaient en faveur d'un droit de déconnexion, une organisation d'employeurs nous a dit que si la législation prévoyait un « droit de déconnexion », de quelque nature que ce soit, ce serait dépasser les bornes.

Dans le sondage en ligne, 93 % des répondants ont dit que les employés devraient avoir le droit de refuser de répondre aux courriels, aux appels téléphoniques ou aux messages liés au travail en dehors des heures de travail, et 79 % ont dit que les employeurs devraient avoir des politiques pour limiter l'utilisation des outils technologiques reliés au travail après les heures de travail. Des organisations de travailleurs et des groupes de revendication nous ont dit qu'à mesure que les charges de travail s'alourdissent, les employés ont besoin de temps pour se reposer à l'extérieur des heures de travail. Ils ont dit que le fait de répondre à des courriels et à des appels téléphoniques se répercute sur la qualité du temps passé avec la famille et du temps personnel, est une source de stress et réduit l'efficacité du temps de repos.

« Dans ma propre famille, j'ai vu mon mari faire un burnout et tomber gravement malade parce qu'il travaillait tout le temps et qu'il ne décrochait jamais de son travail de gestion de projets. J'aimerais bien que le gouvernement donne le ton et limite le travail au-delà des horaires de travail normaux. »
Personne ayant répondu au sondage en ligne, janvier 2018



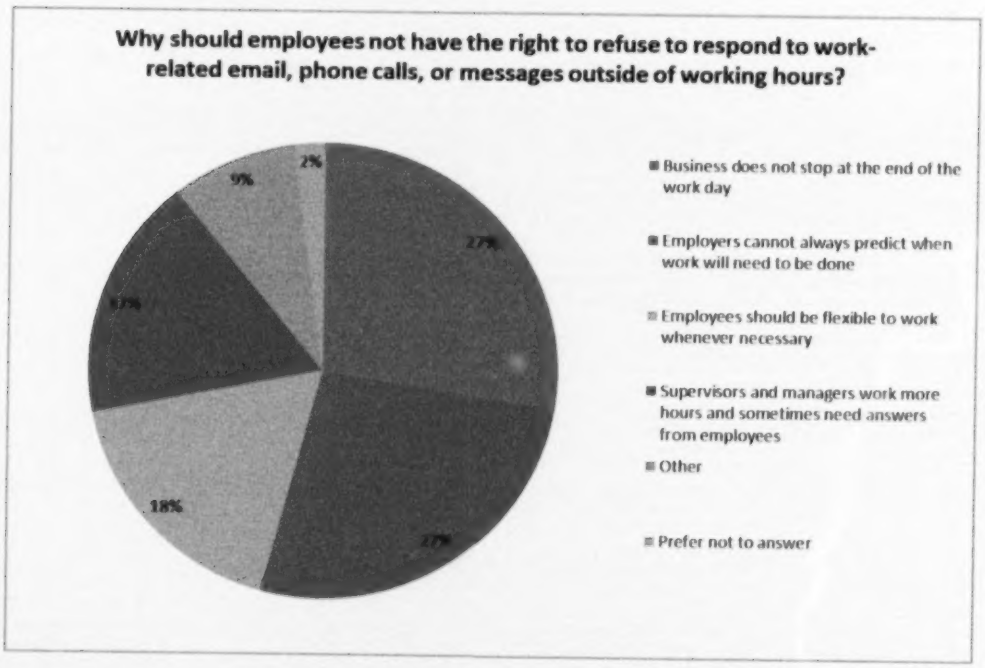
GRAPHIQUE

Pourquoi les employés devraient-ils avoir le droit de refuser de répondre aux courriels, aux appels téléphoniques ou aux messages liés au travail en dehors des heures de travail?

Le fait de vérifier les messages liés au travail et d'y répondre empiète sur la vie familiale et personnelle.
Les employés ont besoin de plus de temps pour se reposer en dehors des heures de travail.
Penser au travail alors qu'on est à domicile cause du stress.
Tout le travail devrait être effectué pendant la journée de travail.
Autre
Ont préféré ne pas répondre

Des employeurs et des organisations d'employeurs nous ont dit qu'être disponible et sur appel est parfois une exigence dans les milieux de travail qui sont ouverts tout le temps, par exemple dans les entreprises nationales et internationales et celles qui exercent leurs activités 24 heures par jour, 7 jours par semaine. Ils ont ajouté que le travail a évolué depuis l'époque où on faisait du 9 à 5 et que c'est un principe bien établi en matière de relations de travail que la détermination des tâches est un droit fondamental de la direction. De plus, certains ont fait allusion à l'engagement du gouvernement en faveur de modalités de travail flexibles et ont fait remarquer qu'en vertu de telles modalités, les employés vont choisir de demeurer connectés à l'extérieur du travail. Parmi les répondants au sondage qui ont dit que les employés ne devraient pas avoir de droit de déconnexion, 27 % ont affirmé que c'était parce que les activités ne cessent pas à la fin de la journée de travail.

« Pas de réglementation excessive! En général, les employés qui doivent répondre en dehors des heures normales de travail ne doivent le faire qu'en cas d'urgences légitimes ou de questions pressantes, et ils sont mieux rémunérés ou ce sont des gestionnaires de toute façon. »
Personne ayant répondu au sondage en ligne, janvier 2018



GRAPHIQUE

Pourquoi les employés ne devraient-ils pas avoir le droit de refuser de répondre aux courriels, aux appels téléphoniques ou aux messages liés au travail en dehors des heures de travail?

L'entreprise ne suspend pas ses activités à la fin de la journée de travail
Les employeurs ne peuvent pas toujours prédire quand le travail devra être effectué
Les employés doivent faire preuve de souplesse chaque fois que c'est nécessaire
Les superviseurs et les gestionnaires travaillent plus d'heures et ont parfois besoin d'obtenir des réponses auprès des employés
Autre
Ont préféré ne pas répondre

2.3 Mieux protéger les employés qui occupent des emplois atypiques

Les défis auxquels font face les travailleurs qui occupent des emplois atypiques sont différents des défis des travailleurs dans des emplois typiques, et ils peuvent être différents pour différents travailleurs. Par exemple, la recherche montre que les personnes qui occupent des emplois temporaires et des emplois à temps partiel ne sont peut-être pas payées aux mêmes taux que leurs homologues qui travaillent à temps plein et qu'elles peuvent avoir de la difficulté à répondre aux conditions d'admissibilité à certains avantages et à certaines mesures de protection, ce qui aggrave leur situation de précarité. Autre exemple : seuls les employés sont protégés par les normes du travail fédérales en vertu de la Partie III du Code, ce qui signifie que les personnes que l'employeur classe par erreur dans la catégorie des entrepreneurs indépendants ne sont pas protégées. Il y a également des travailleurs comme les entrepreneurs dépendants qui sont classés dans la bonne catégorie, mais qui ne sont quand même pas protégés par les normes du travail parce qu'ils ne sont ni des employés, ni des entrepreneurs indépendants.

Nous voulions en apprendre davantage sur l'ampleur de ces enjeux et obtenir des rétroactions au sujet d'idées qui permettraient de mieux protéger les employés dans de telles situations. Lorsque nous nous sommes adressés à des intervenants et à des experts, nous leur avons demandé de nous parler de l'écart salarial entre les employés à temps partiel et les temporaires d'une part et les employés permanents à temps plein d'autre part, ainsi que du travail temporaire et du travail à temps partiel au Canada en général. Nous leur avons également posé des questions sur les erreurs de classification des employés et le maintien des normes de travail lorsque des contrats soumis à un nouvel appel d'offres sont décrochés par de nouveaux employeurs. Dans le sondage en ligne, nous avons demandé aux participants ce qu'ils pensaient des différences de rémunération des employés qui effectuent le même travail, et des raisons qui justifieraient ces différences.

<u>Messages clés</u>

- Onze syndicats et organisations de travailleurs, deux groupes de revendication et six experts ont préconisé un traitement égal et ont recommandé qu'il soit interdit aux employeurs de payer moins à certains employés en raison de leur statut d'emploi. Les répondants au sondage étaient d'accord à 80 %.
- Les employeurs qui ont participé aux tables rondes et trois organisations d'employeurs qui ont soumis des présentations par écrit ont dit que les salaires sont basés sur de nombreux facteurs, comme l'ancienneté et le mérite. Ils étaient d'avis que les mesures de protection en matière d'égalité salariale, quelles qu'elles soient, ne devraient pas avoir de répercussions sur les salaires basés sur ces facteurs.
- Six syndicats et organisations de travailleurs, deux groupes de revendication et six experts ont recommandé que les classifications dans les mauvaises catégories soient traitées comme des infractions à la loi et qu'une présomption du « statut d'employé » s'applique.
- Des problèmes découlant de l'octroi de contrats nous ont été signalés par neuf syndicats et organisations de travailleurs et deux groupes de revendication. Ils nous ont parlé d'employés qui voient leur salaire réduit et qui perdent leurs avantages sociaux même s'ils continuent d'occuper le même emploi dans le même milieu de travail, simplement parce qu'ils ont tout à coup un employeur différent. Ils ont recommandé que des mesures de protection soient mises en place pour ces employés.

- Nous avons entendu un éventail de points de vue sur l'emploi atypiques. Huit syndicats et organisations de travailleurs, deux groupes de revendication et six experts nous ont dit qu'avec l'évolution de la nature du travail, les travailleurs sont de plus en plus nombreux à se retrouver dans des emplois atypiques et certains ont ajouté que ces travailleurs sont plus vulnérables. Ils ont préconisé une définition d'« employé » qui couvrirait un plus grand nombre de travailleurs, mais deux organisations d'employeurs étaient en désaccord complet avec un tel changement.
- On nous a également dit que certains problèmes pourraient être réglés par de meilleures approches en matière de conformité et d'application de la loi. Six organisations de travailleurs ont recommandé des améliorations, comme des mesures plus proactives en matière d'application de la loi, tandis qu'une organisation d'employeurs a demandé qu'on mette davantage l'accent sur des mesures de sensibilisation des employeurs et des employés à leurs droits et à leurs responsabilités.
- Nous avons constaté dans des récits personnels que certains employés ont peur de dénoncer des infractions aux normes du travail et n'ont pas d'occasions de faire entendre leur voix collectivement dans le milieu de travail.

<u>Ce que nous avons entendu : plus de détails</u>

Emploi atypique et travail précaire

Les répondants au sondage ont cité le plus souvent l'insécurité d'emploi et le travail précaire comme étant les plus gros défis auxquels font face les travailleurs dans la perspective de la nature changeante du travail. Des syndicats et des organisations de travailleurs nous ont dit que l'emploi atypique et les formes précaire de travail touchent particulièrement les femmes, les jeunes et les travailleurs racialisés. Dans une présentation conjointe, six participants au forum de discussion en ligne des experts convenaient que les travailleurs qui ont des emplois non atypiques ont tendance à se retrouver dans des situations plus précaires.

Une organisation d'employeurs a noté que la recherche disponible ne laisse pas supposer qu'il y a une crise en ce qui concerne le nombre de travailleurs qui se trouvent dans des situations de travail plus précaires dans le secteur privé sous réglementation fédérale. Cette organisation d'employeurs et d'autres employeurs et organisations d'employeurs ont aussi fait valoir que de nombreux travailleurs choisissent délibérément l'emploi atypique et ont ajouté que la plupart des personnes classées dans la catégorie des entrepreneurs indépendants sont des professionnels très spécialisés, par exemple en technologie de l'information, et non pas des travailleurs vulnérables qui ont besoin de mesures de protection sous forme de normes du travail.

Nous avons entendu dire que différents groupes de travailleurs vivent la précarité de manière différente pour différentes raisons. Deux groupes de revendication nous ont dit que les employés d'agences de placement temporaire, par exemple, sont vulnérables à cause de la « relation triangulaire » qui existe entre l'employé, l'agence et l'entreprise qui a recours aux services de l'agence. Ils ont dit que ces employés toucheront vraisemblablement des salaires moins élevés et qu'ils sont exposés à des risques accrus d'accident de travail, d'instabilité d'emploi, d'horaires imprévisibles et d'obstacles à l'emploi permanent.

Salaires égaux

Dans le secteur privé sous réglementation fédérale, les temporaires, les occasionnels, les saisonniers et les employés à temps partiel ne sont pas protégés actuellement contre les employeurs qui les paient moins que les employés permanents à temps plein qui accomplissent le même travail. Par « salaires égaux », on entend que les employés qui font le même travail pour le même employeur soient payés au même taux salarial, qu'ils soient permanents ou temporaires, ou employés à temps plein ou à temps partiel.

« Je suis mère de deux enfants et je travaille dans un secteur sous réglementation fédérale. J'ai commencé par travailler à temps plein il y a 14 ans, mais quand j'ai eu mes enfants, je suis passée à temps partiel. J'aurais voulu rester à la maison pour m'occuper de mes enfants, mais notre famille n'en avait pas les moyens. Aujourd'hui, je gagne beaucoup moins que quand je travaillais à temps plein, je fais moins que quelqu'un qui vient d'être embauché à temps plein... pour exactement le même travail! Je fais le même travail que quelqu'un qui est à temps plein et même avec les années supplémentaires d'expérience que j'ai accumulées, ils pensent que c'est bien de me payer moins (moi et les autres temps partiel). Pourquoi? Parce qu'ils peuvent le faire. Et que des lois dépassées ne les en empêchent pas. »
Personne ayant répondu au sondage en ligne, janvier 2018

Des participants ont recommandé que le Code adopte un cadre de référence pour l'égalité entre des employés qui font un travail comparable; et onze syndicats et organisations de travailleurs, deux groupes de revendication et six experts ont recommandé d'interdire aux employeurs d'imposer un salaire moindre ou des conditions de travail inférieures aux temporaires, aux temps partiel, aux contractuels, aux saisonniers ou aux occasionnels à cause de leur statut d'emploi. Deux groupes de revendication ont dit que la même règle devrait s'appliquer aux employés des agences de placement temporaire qui travaillent pour une entreprise qui a recours aux services de l'agence.

« Le principe voulant que les travailleurs qui font le même travail ou un travail semblable touchent le même salaire est basé sur l'égalité de traitement. Mettre fin à des traitements différents au chapitre de la rémunération bénéficierait aux femmes, aux jeunes, aux travailleurs racialisés, aux travailleurs migrants et aux récents immigrants qui sont plus susceptibles d'occuper des emplois à bas salaires et d'être des employés à temps partiel, des temporaires, des saisonniers, des occasionnels et des contractuels. »
Forum de discussion en ligne des experts

« Plusieurs aspects sont peu réglementés par la loi; par exemple, le recours aux agences de placement par certains employeurs (certaines institutions financières) se traduit par des conditions de travail inéquitables pour les employées et même par le non-respect des normes minimales du travail. »
Personne ayant répondu au sondage en ligne, janvier 2018

Dans le sondage en ligne, 80 % des répondants convenaient que les employés temporaires et employés à temps partiel devraient être payés au même taux horaire que les employés permanents à temps plein qui font le même travail pour le même employeur. Globalement, parmi les répondants, les femmes étaient davantage en faveur de salaires égaux (83 %) que les hommes (77 %).

En même temps, beaucoup de personnes qui ont répondu au sondage reconnaissaient l'importance de critères objectifs pour l'établissement des taux salariaux, comme l'ancienneté et le rendement. À la question de savoir s'il y avait des raisons qui justifieraient qu'un employeur paye un employé moins qu'un autre qui effectue le même travail, la plupart des répondants ont choisi les réponses suivantes : l'employé a moins d'expérience (30 %); et l'employé travaille pour l'employeur depuis moins longtemps (29 %).

Les employeurs qui ont participé aux tables rondes et trois organisations d'employeurs ont également fait remarquer que de nombreux facteurs entrent en ligne de compte dans la détermination des taux de salaire. Ils en ont donné comme exemple l'ancienneté, les années de service, la loyauté envers l'employeur, une expérience de travail démontrée, le savoir-faire, des compétences en demande, et davantage de responsabilités.

« Dans le secteur du camionnage, il est courant que les entreprises offrent différents taux de millage à différents travailleurs en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise, de leur bilan en matière de sécurité, du nombre total de milles parcourus et de leur performance sur la route, parmi un éventail d'autres facteurs. »
Association canadienne du camionnage, présentation soumise par écrit, février 2018

« Dans la plupart des cas, lorsque le travail est identique, le taux salarial est le même pour le travail à temps plein et le travail à temps partiel. ».
ETCOF, présentation soumise par écrit, mars 2018

Selon une organisation d'employeurs, il n'est pas raisonnable d'attendre que le même salaire soit versé à un employé temporaire en train d'apprendre le travail et à un employé à temps plein qui a de l'expérience. Si des dispositions relatives à l'égalité salariale sont intégrées au Code, les répondants nous ont dit qu'elles ne devraient pas avoir de répercussions sur les salaires qui sont déterminés en fonction de critères objectifs, comme l'ancienneté, le mérite et la production.

Classifications erronées

Nous avons entendu parler du problème des employés classés à tort dans les catégories des travailleurs autonomes ou des entrepreneurs indépendants qui se retrouve dans divers secteurs, y compris la radio-télédiffusion et le transport routier. Six experts ont dit qu'on sait peu de chose au sujet de la portée de ce problème dans le secteur privé sous réglementation fédérale, mais ils ont ajouté que c'est un problème qui va croissant dans d'autres administrations au Canada et aux États-Unis.

« Aux États-Unis, de récentes études estiment qu'entre 10 % et 20 % des employeurs font une erreur de classification pour au moins une partie de leurs employés, qu'ils classent dans la catégorie des entrepreneurs indépendants, et que les erreurs de classification augmenteront vraisemblablement. »
Forum de discussion en ligne des experts

Six syndicats et organisations de travailleurs, deux groupes de revendication et six experts ont recommandé que les classifications dans les mauvaises catégories soient traitées comme des infractions au Code et qu'une présomption du « statut d'employé » s'applique. Dans les cas où il y a des différends au sujet du statut d'emploi, ce serait alors aux employeurs de prouver qu'un travailleur n'est pas un employé.

« Dans beaucoup de milieux de travail, les personnes qui ont tendance à être classées dans la mauvaise catégorie sont les personnes nouvellement embauchées — et il s'agit de manière disproportionnée de femmes et membres de minorités racialisées. »
Syndicat des communications d'Amérique Canada et Guilde canadienne des médias, présentation soumise par écrit, janvier 2018

Une organisation d'employeurs a soulevé des préoccupations au sujet d'autres problèmes de classification dans le secteur du transport routier, où certaines entreprises ou agences de camionnage recrutent des « chauffeurs indépendants » qui ne sont pas considérés comme des employés, de sorte qu'elles peuvent éviter les impôts et les déductions qu'elles auraient à payer si elles recrutaient des employés traditionnels. Selon l'organisation, cette pratique a un effet néfaste sur le marché.

Octroi de nouveaux contrats

À l'heure actuelle, lorsque les employés de l'entrepreneur initial sont recrutés à nouveau par un nouvel entrepreneur pour faire le même travail, leur emploi n'a généralement pas à être traité comme un emploi continu et les employés peuvent perdre les droits acquis ou les avantages sociaux liés à la durée d'emploi.

Les syndicats et les organisations de travailleurs nous ont dit que dans certains secteurs, la pratique de l'octroi de nouveaux contrats n'est pas utilisée pour réaliser des gains d'efficience légitimes, mais plutôt comme un moyen d'échapper aux droits d'ancienneté et de remplacer un entrepreneur dont le personnel est syndiqué par un autre entrepreneur moins cher, dont le personnel n'est pas syndiqué. Ils nous ont dit que des pratiques abusives d'octroi de nouveaux contrats, ou « sous-traitance répétitive », représentent un grave problème dans les aéroports. Un syndicat a parlé d'un cas particulier dans le secteur des autobus scolaires (dans lequel un grand nombre de gros employeurs relèvent de la réglementation fédérale) : les commissions scolaires ont recours à un système d'appels d'offres concurrentiels. Cette intensification de la sous-traitance signifie que les fournisseurs de services doivent baser leur offre sur le salaire le moins élevé qu'ils peuvent verser à leurs effectifs plutôt que sur la qualité du travail qu'ils peuvent accomplir.

> « Quand il y a sous-traitance répétitive, les travailleurs perdent les gains salariaux et les avantages sociaux qu'ils ont acquis au fil de leurs années de travail. Ils doivent présenter de nouvelles demandes d'emploi et recommencer à zéro, au salaire minimum. Cela ne perturbe pas seulement les vies des travailleurs, mais aussi la continuité dans le milieu de travail. »
> UNITE HERE, section locale 40, présentation soumise par écrit, janvier 2018

Quatre syndicats ont proposé d'assurer des « droits de succession » aux employés lorsque les mêmes services ou des services semblables sont offerts après l'octroi d'un nouveau contrat. Plus précisément, ils ont recommandé que l'article 189 de la Partie III du Code soit modifié pour faire en sorte que les employés conservent leurs salaires et leurs droits d'ancienneté comme s'il s'agissait d'une période d'emploi continu lorsqu'un nouveau contrat est octroyé et que les emplois sont transférés d'un fournisseur de services à un autre. Ils ont également recommandé que les dispositions de protection de la rémunération prévues à l'alinéa 47.3 de la Partie I du Code s'étendent au-delà des services de sécurité à l'embarquement pour s'appliquer à tout entrepreneur tiers qui fournit des services.

> « La FTQ propose d'introduire dans le Code une présomption de service continu, autant dans les cas de contrats à durée déterminée successifs, que dans les emplois temporaires récurrents. Cette présomption devrait aussi s'appliquer dans le cas d'une succession d'entreprise, de manière à préserver les droits liés à la durée de l'emploi : la nouvelle entreprise devrait ainsi être liée par les droits acquis sous son prédécesseur. »
> FTQ, présentation soumise par écrit, janvier 2018

Normes du travail pour les travailleurs qui occupent des emplois atypiques

Nous avons entendu régulièrement pendant les consultations qu'à mesure que la nature du travail change, beaucoup de travailleurs ne sont plus recrutés à titre d'employés traditionnels, de sorte qu'ils ne sont pas visés par certaines des mesures de protection assurées par les normes du travail statutaires.

Nous avons entendu dire que c'est une question au sujet de laquelle une étude plus poussée pourrait être nécessaire. Dans une présentation conjointe, six experts ont fait valoir qu'il faut poursuivre les recherches pour déterminer l'ampleur du travail précaire dans le secteur privé sous réglementation fédérale.

« Par exemple, en Ontario, les employés qui occupent des emplois temporaires à temps partiel (forme d'emploi qui augmente dans la province et ailleurs au Canada et qui se définit par de l'incertitude et un petit nombre d'heures de travail) connaissent une grande précarité. Et 82 % de ces employés ne sont pas syndiqués, 70 % gagnent de faibles salaires et 47 % travaillent pour le même employeur depuis moins d'un an. »
Forum de discussion en ligne des experts

L'absence de définition de ce qui constitue un ou une « employé(e) » dans la Partie III du Code a été citée comme étant un problème pour les entrepreneurs dépendants et d'autres genres de travailleurs qui ne sont ni des employés ni des entrepreneurs indépendants, mais qui se situent entre les deux. Huit syndicats et organisations de travailleurs, deux groupes de revendication et six experts ont recommandé qu'une définition soit ajoutée et qu'elle soit suffisamment vaste pour inclure différents genres de travailleurs contractuels dans des relations de dépendance avec un ou plusieurs employeurs. Même si certaines personnes ont recommandé d'utiliser dans la Partie III la définition d'employé qui figure dans la Partie I du Code, et qui comprend les entrepreneurs dépendants[11], d'autres ont proposé que la définition soit élargie pour comprendre les travailleurs qui ne dépendent pas d'un seul employeur pour la plus grande partie de leur revenu (ce qui est habituellement le cas des entrepreneurs dépendants), mais plutôt d'une série d'employeurs à l'intérieur du secteur dans son ensemble.

« Dans le secteur de la radiodiffusion, les travailleurs se retrouvent de plus en plus souvent à faire des contrats de courte durée sans sécurité d'emploi, avantages sociaux ni régime de retraite... De plus, beaucoup sont classés à tort dans la catégorie des entrepreneurs indépendants, ce qui les prive également de la protection de plusieurs normes de base et droits en matière d'emploi. »
Syndicat des communications d'Amérique Canada et Guilde canadienne des médias, présentation soumise par écrit, janvier 2018

Pendant les discussions en table ronde, les employeurs et les organisations d'employeurs ont reconnu qu'il était nécessaire d'améliorer la définition de ce qui constitue un ou une « employé(e) » et de faire plus de sensibilisation au sujet de la relation employeur-employé et ce qu'elle englobe. Toutefois, une organisation d'employeurs a dit qu'il n'était pas nécessaire de préciser qui est considéré comme un employé ou un entrepreneur indépendant dans la Partie III du Code. Elle a ajouté que les entrepreneurs indépendants sont nombreux dans l'industrie du camionnage et elle a fait valoir qu'ils devraient être en mesure de définir leur relation d'affaire dans un contrat écrit. Elle a précisé que les employeurs et les entrepreneurs indépendants dans cette industrie sont d'accord sur ce point.

La voix des travailleurs

La voix des travailleurs est un autre problème relié à l'emploi atypique qui nous a été signalé lors des consultations. Nous avons entendu dire que la nature changeante du travail avait contribué à une réduction de la capacité des employés de se faire entendre collectivement dans le milieu de travail, y compris lorsqu'il s'agit de faire connaître à leur employeur des préoccupations au sujet des normes du travail. Le recul progressif de la syndicalisation en a souvent été cité comme cause, ainsi que la proportion croissante des travailleurs qui n'ont pas accès aux négociations collectives et qui comptent sur l'application efficace de la loi concernant les normes du travail pour leur protection.

---

[11] La Partie I du *Code canadien du travail* donne la définition suivante d'employé : « Personne travaillant pour un employeur; y sont assimilés les entrepreneurs dépendants et les agents de police privés. Sont exclues du champ d'application de la présente définition les personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail. »

« L'emploi précaire, même s'il peut permettre des gains d'efficience à court terme pour certains employeurs, a de nombreux effets nuisibles, peu importe dans quel contexte il s'inscrit. Il prive un grand nombre du pouvoir de négocier ou de l'accès à des syndicats; il favorise en conséquence le travail sans stabilité d'emploi, rémunération adéquate, avantages sociaux ni cotisations à un régime de retraite. Il laisse beaucoup de travailleurs, jeunes et vieux, sans pouvoir raisonnable ni dignité dans le milieu de travail, sans rémunération suffisante pour gagner sa vie ou faire vivre des personnes à charge, et souvent sans espoir. »
Présentation par courriel, janvier 2018

Certaines personnes nous ont dit qu'elles peinent à faire entendre leur voix au travail et qu'elles n'ont pas de moyens formels de le faire collectivement. Dans sa présentation, une personne nous a parlé « d'une nouvelle génération d'employés qui ne constituent plus un groupe, mais qui sont des particuliers à titre individuel qui ont peur d'exprimer [leurs opinions] par crainte de perdre leur sécurité d'emploi et qui vont souvent accepter un salaire moindre et tolérer la détérioration de leurs conditions de travail pour conserver leur emploi. » D'autres nous ont dit être convaincus qu'ils avaient perdu leur emploi parce qu'ils avaient osé parler de conditions dangereuses ou d'infractions aux normes du travail, et qu'ils n'ont pas eu de soutien après leur cessation d'emploi.

« Il semble que les camionneurs n'ont pas de droits et qu'il n'y a pas de lois pour les protéger non plus. J'ai entendu dire une fois que toutes les lois sont conçues pour protéger l'entreprise et le public. J'ai pris mon courage à deux mains et j'ai exprimé mes préoccupations au travail et j'ai été congédié, ou « restructuré », comme on dit. »
Présentation par courriel, janvier 2018

« J'ai exprimé une préoccupation contre l'entreprise qui ne respectait pas le code fédéral du travail. Malheureusement, le résultat a été que j'ai été licencié. »
Présentation par courriel, janvier 2018

Dans une présentation conjointe, six experts ont affirmé que la crainte de représailles (le plus souvent la perte de l'emploi) était le principal obstacle auquel faisaient face les travailleurs non syndiqués qui souhaiteraient faire entendre leur voix dans le milieu de travail. Les auteurs ont cité une recherche qu'ils avaient faite en Ontario qui a révélé que seule une faible minorité d'employés étaient protégés par les normes du travail de la province quand ils occupaient encore leur emploi et que moins de 10 % des plaintes venaient d'employés qui travaillaient encore pour l'employeur contre qui ils avaient porté plainte.

2.4 Actualiser les dispositions relatives à la cessation d'emploi

L'une des préoccupations les plus souvent exprimées au sujet de la nature changeante du travail concerne l'absence de sécurité d'emploi. Des normes du travail pourraient être adoptées pour répondre à cette préoccupation qui exigeraient que les employeurs donnent un préavis et/ou versent une indemnité de départ aux employés qui sont licenciés, ce qui aideraient ceux-ci pendant leur transition professionnelle. Dans le secteur privé sous réglementation fédérale, quand des employés qui comptent plus de trois mois d'emploi continu auprès du même employeur perdent leur emploi, ils doivent recevoir un préavis de deux semaines ou une indemnité de départ s'il s'agit d'un licenciement individuel. Les employeurs doivent donner 16 semaines de préavis dans le cas de licenciements collectifs (quand 50 employés ou plus sont touchés à l'intérieur d'une période de quatre semaines). Les employés qui comptent au moins 12 mois d'emploi continu et qui sont licenciés peuvent déposer une plainte pour congédiement injustifié auprès du Programme du travail s'ils pensent que leur licenciement n'était pas justifié.

Nous avons demandé aux intervenants auxquels nous sommes adressés ce qu'ils pensaient des dispositions relatives aux licenciements dans d'autres administrations canadiennes. Par exemple, certaines provinces et certains territoires ont un système d'avis de licenciement graduels qui vont de deux à huit semaines selon l'ancienneté de l'employé. D'autres exigent que les employeurs informent les travailleurs licenciés de leurs droits, y compris le droit de déposer une plainte pour congédiement injustifié.

Messages clés

- Cinq syndicats et organisations de travailleurs ont demandé une période de préavis plus longue pour les licenciements individuels et, avec une autre organisation de travailleurs, ils ont demandé des indemnités de départ plus élevées, dans les deux cas en fonction de l'ancienneté. Deux ont également dit qu'il devrait être obligatoire que les employés soient informés de leurs droits lorsqu'ils perdent leur emploi.
- Les employeurs et les organisations d'employeurs ont généralement dit que le préavis obligatoire de 16 semaines en cas de licenciement collectif est trop long et que le régime en entier est dépassé, tandis que les syndicats et les organisations de travailleurs ont dit qu'une telle période de préavis est adéquate. Deux organisations d'employeurs ont recommandé d'éliminer la période de 16 semaines.
- L'actualisation des règles entourant les congédiements injustifiés a suscité de l'intérêt. Deux employeurs nous ont dit que la période de carence actuelle, qui est de 12 mois, est trop courte et qu'elle ne donne pas suffisamment de temps pour former et évaluer les employés. Ils ont recommandé une période de carence de deux à cinq ans. Pour leur part, deux syndicats et organisations de travailleurs ont recommandé de réduire à trois mois la période de carence.

Ce que nous avons entendu : plus de détails

Licenciements individuels et collectifs

Dans le sondage en ligne, les répondants ont indiqué que la nature changeante du travail se traduit par une augmentation des emplois sans sécurité et précaires, les employeurs cherchant de plus en plus à réduire leurs coûts. Pendant les consultations, nous avons entendu dire que les employés ont peur de prendre leurs emplois et s'inquiètent à l'idée que s'ils perdent leur emploi, ils auront de la peine à en trouver un autre comparable. Nous avons entendu directement de personnes confrontées à des situations difficiles après avoir perdu leur emploi. Un ex-employé de banque nous a dit qu'après avoir porté plainte contre son gestionnaire, il avait été licencié par ce même gestionnaire. Une autre personne nous a dit qu'elle estimait avoir été congédiée injustement après avoir soulevé des préoccupations en matière de sécurité puis avoir été inscrite sur une « liste noire » dans le secteur du transport.

Cinq syndicats et organisations de travailleurs ont recommandé une période de préavis plus longue pour les licenciements individuels et, avec une autre organisation de travailleurs, ils ont également recommandé des indemnités de départ plus élevées. Deux ont recommandé qu'il soit obligatoire que les employés soient informés de leurs droits par écrit lorsqu'ils perdent leur emploi. Plutôt que la période standard de deux semaines de préavis (ou l'indemnité de départ en tenant lieu) pour les employés qui comptent au moins trois mois d'emploi continu chez le même employeur, ils ont recommandé que la Partie III soit modifiée pour inclure un « préavis raisonnable » avant une cessation d'emploi qui serait calculé en fonction de la durée totale d'emploi. Ils ont proposé que les indemnités en espèces soient calculées à raison d'une semaine par année de service et que pour le préavis/l'indemnité en tenant lieu aussi bien que pour l'indemnité de départ, la durée totale d'emploi comprenne toute période récurrente d'emploi auprès du même employeur.[12]

Deux syndicats et organisations de travailleurs ont également recommandé que les employeurs soient tenus d'informer de leurs droits les employés qui sont licenciés. Les employeurs et organisations d'employeurs dans le secteur du transport routier ont dit qu'une telle exigence ne leur poserait pas de problème.

> « En cas de licenciements individuels, le préavis de licenciement devrait être plus long (ou l'indemnité de licenciement plus importante) à mesure que l'ancienneté augmente. Dans le cas de licenciements collectifs, les employés devraient avoir droit à un préavis de licenciement plus long ou à une indemnité de licenciement plus importante, et les employeurs devraient être obligés de respecter leurs obligations existantes en vertu de la Section IX au sujet de la mise sur pied d'un comité mixte de planification dont les objectifs sont prévus à l'article 221 (c'est-à-dire élaborer un programme d'adaptation visant à éliminer la nécessité des licenciements ou à minimiser les conséquences de cette mesure pour les surnuméraires). De plus, la loi devrait prévoir de meilleures indemnités de départ. »
> Unifor, présentation soumise par écrit, janvier 2018

[12] À l'heure actuelle, les dispositions relatives à l'indemnité de départ prévoient l'équivalent de deux jours de paye par année complète d'emploi, le montant minimum équivalent à cinq jours de salaire.

En ce qui concerne les licenciements collectifs, les employeurs et les organisations d'employeurs pensaient qu'une période de 16 semaines était trop longue et ont fait remarquer que dans d'autres administrations, le préavis de 16 semaines ne s'applique que dans le cas de licenciements collectifs beaucoup plus importants. Deux organisations d'employeurs ont recommandé que l'exigence d'un préavis de 16 semaines soit supprimée. Un syndicat nous a dit que le préavis de 16 semaines est logique parce que la période d'adaptation peut être plus difficile si un grand nombre d'employés sont licenciés en même temps.

Congédiement injustifié

Les employeurs souhaiteraient que les dispositions relatives aux congédiements injustifiés soient actualisées et ont indiqué que dans des milieux de travail qui sont de plus en plus complexes, il faut beaucoup de temps pour former adéquatement un employé et évaluer son rendement. Nous avons entendu dire que beaucoup d'emplois dans le secteur bancaire, par exemple, nécessitent entre six et douze mois de formation avant que les compétences de l'employé et sa capacité d'occuper son poste puissent être pleinement déterminées. Deux employeurs ont recommandé de prolonger la période actuelle de 12 mois au bout de laquelle une plainte pour congédiement injustifié peut être déposée; une organisation d'employeurs a recommandé entre deux et cinq ans.

> « De l'avis du CPQ, le délai de douze mois [après lequel le salarié peut déposer une plainte pour congédiement injuste] est trop court, particulièrement au vu de l'évolution des milieux du travail et de l'emploi. »
> Conseil du patronat du Québec, janvier 2018

Un syndicat, une organisation de travailleurs et deux groupes de revendication nous ont dit que le Code assure depuis longtemps la protection des travailleurs congédiés sans justification. Toutefois, selon eux, la période actuelle de 12 mois laisse sans protection les employés qui sont en poste depuis moins longtemps. Ils ont dit que compte tenu des coûts de la représentation juridique, les employés qui occupent des postes à bas salaire et des emplois précaires en particulier n'ont pas les moyens de poursuivre un employeur devant les tribunaux pour congédiement injustifié. Pour que les dispositions relatives aux licenciements soient plus inclusives, ils ont recommandé de réduire à trois mois la période d'emploi au bout de laquelle le travailleur peut porter plainte.

> « Un processus clair de mesures disciplinaires progressives et de protection contre un congédiement injustifié est nécessaire pour soutenir l'emploi et la sécurité de revenu et renforcer la voix des travailleurs dans le milieu de travail. Le Code doit être modifié pour inclure tous les travailleurs. »
> Workers' Action Center et Parkdale Community Legal Services, présentation soumise par écrit, janvier 2018

2.5 De bons salaires et des avantages sociaux

Les employés qui travaillent dans le secteur privé sous réglementation fédérale se voient garantir au moins le salaire minimum fixé par la province ou le territoire où ils travaillent habituellement. Les employeurs peuvent leur verser des salaires plus élevés et leur offrir des avantages sociaux (p. ex. régime de retraite, régime de soins médicaux, régime de soins dentaires). Des études montrent régulièrement que de bons salaires et des avantages sociaux sont les principales préoccupations des Canadiennes et des Canadiens.

Nous voulions examiner les bons salaires et les avantages sociaux de plus près. Nous avons prévu dans le sondage des questions qui portaient sur les caractéristiques les plus importantes d'un emploi de bonne qualité, le salaire minimum et les avantages sociaux transférables. Nous avons également donné aux syndicats, aux organisations de travailleurs, aux employeurs et aux organisations d'employeurs l'occasion de nous faire part de leurs vues sur ces éléments pendant les tables rondes.

<u>Messages clés</u>

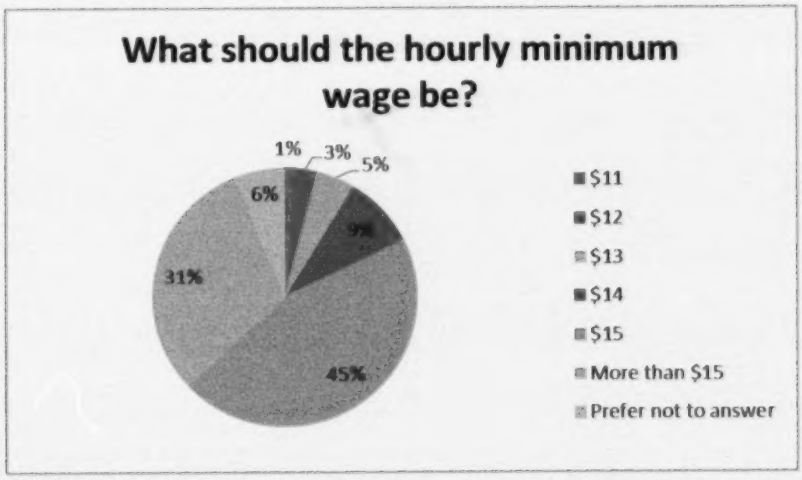
- Selon les répondants au sondage, les caractéristiques les plus importantes d'un emploi de qualité sont de bons salaires (choix de 24 % des répondants) et des avantages sociaux (choix de 21 %).
- Nous avons entendu un grand nombre d'opinions fermes mais divergentes au sujet du salaire minimum dans le secteur privé sous réglementation fédérale. Même si 12 syndicats et organisations de travailleurs, deux groupes de revendication et 76 % des répondants au sondage étaient en faveur d'un salaire minimum fédéral, quatre organisations d'employeurs s'y opposaient.
- Les employeurs et les organisations d'employeurs ont cité des conséquences financières négatives pour les petites et moyennes entreprises et des pressions salariales pour les grandes entreprises comme répercussions possibles. Ils ont également fait valoir qu'un salaire minimum fédéral ne tiendrait pas compte des variations régionales dans le coût de la vie.
- Même si 95 % des répondants individuels au sondage ont dit que la conservation des avantages sociaux serait très importante ou plutôt importante s'ils changeaient d'emploi, seulement 37 % ont dit que les employés devraient pouvoir conserver leurs avantages sociaux s'ils changent d'emploi.
- Quatre syndicats et organisations de travailleurs, une organisation d'employeurs et deux groupes de revendication étaient d'accord avec l'idée d'une banque d'avantages sociaux parrainée par le gouvernement pour les entrepreneurs indépendants, tandis que deux autres organisations d'employeurs étaient fortement opposées à l'idée de tout avantage social transférable.

<u>Ce que nous avons entendu : plus de détails</u>

Salaires

Nous avons entendu dire clairement que de bons salaires sont l'une des caractéristiques les plus importantes d'un emploi de bonne qualité. Les questions portant sur les salaires, et particulièrement la question de savoir s'il convient ou non d'imposer un salaire minimum fédéral, ont suscité beaucoup de discussions et les vues divergeaient.

Dans le cadre du sondage en ligne, 76 % des répondants étaient d'avis que le gouvernement devrait établir un salaire minimum dans le secteur privé sous réglementation fédérale. À la question de savoir à combien devrait se monter un tel salaire minimum, 45 % ont dit qu'il devrait être de 15 $ de l'heure et 31 % qu'il devrait être de plus de 15 $ de l'heure. Dans leurs observations écrites, les répondants ont souvent dit que le salaire minimum devrait équivaloir à un salaire de subsistance au Canada, ou au moins dans certaines régions du Canada. Douze syndicats et organisations de travailleurs et deux groupes de revendication ont convenu de façon générale que le gouvernement fédéral devrait fixer un salaire minimum commun de 15 $ l'heure ou plus pour les employés qui travaillent dans le secteur privé sous réglementation fédérale, et ajouté que ce taux devrait être indexé en fonction de l'inflation.



GRAPHIQUE

Quel devrait être le salaire minimum horaire?

11 $
12 $
13 $
14 $
15 $
Plus de 15 $
Ont préféré ne pas répondre

Par ailleurs, les employeurs et les organisations d'employeurs nous ont dit que les dispositions actuelles en matière de salaire minimum, c'est-à-dire un taux fédéral aligné sur le taux de salaire minimum dans la province ou le territoire où le travailleur est habituellement employé, devraient être maintenues parce que le coût de la vie et les marchés du travail sont différents d'une province ou d'un territoire à l'autre. Une organisation d'employeurs a également dit que la création d'un salaire minimum qui viserait uniquement le secteur privé sous réglementation fédérale créerait une concurrence entre les provinces et le fédéral qui exercerait des pressions sur les salaires.

« Même si le système n'est pas parfait, le maintien de l'harmonisation avec les normes provinciales dans chaque administration est vraisemblablement la solution de rechange la moins négative. »
ETCOF, présentation soumise par écrit, mars 2018

Avantages sociaux

Les répondants au sondage nous ont dit clairement que les avantages sociaux représentent l'une des principales caractéristiques d'un emploi de bonne qualité. Les « avantages sociaux transférables » sont une autre idée qui a suscité beaucoup de discussions et les vues divergeaient.

Parmi les répondants qui ont répondu à la question du sondage sur l'importance des avantages sociaux transférables en cas de changement d'emploi, 82 % ont dit que c'était « très important » et 13 % que c'était « plutôt important ». Les répondantes étaient plus susceptibles de dire que la conservation de leurs avantages sociaux jouait un rôle très important lorsqu'elles envisageaient de changer d'emploi (84,2 % des femmes par rapport à 77,5 % des hommes).

« Le plus important pour moi, c'est de ne pas avoir à craindre de perdre mon emploi, de recevoir un salaire suffisant pour vivre à l'aise et d'avoir des avantages sociaux pour les soins dentaires, les frais médicaux, un régime de retraite, etc. »
Personne ayant répondu au sondage en ligne, janvier 2018

Les répondants au sondage ont souligné que la disponibilité d'avantages sociaux comme les régimes de soins médicaux et de soins dentaires et les régimes de retraite sont ce qui compte le plus pour les Canadiennes et les Canadiens. Ils ont dit que les avantages sociaux représentent une forme importante de sécurité financière et d'assurance contre les risques et qu'ils contribuent à une meilleure qualité de vie.

« J'ai des problèmes de santé permanents qui nécessitent des traitements et des médicaments constants. J'ai besoin d'avantages sociaux pour pouvoir continuer d'y avoir accès et conserver une meilleure qualité de vie, maintenir mes niveaux de productivité / continuer de travailler à temps plein et pouvoir participer à la vie dans ma communauté. »
Personne ayant répondu au sondage en ligne, janvier 2018

Les vues étaient partagées au sujet de la notion d'avantages sociaux « transférables » auxquels les employés continueraient d'avoir droit d'un emploi à l'autre, d'un employeur à l'autre. Citant l'importante augmentation du nombre de personnes travaillant à titre d'entrepreneurs indépendants par l'entremise de plateformes web, une organisation d'employeurs a dit qu'une banque d'avantages sociaux parrainées par le gouvernement pourrait assurer un éventail minimum d'avantages sociaux à ces travailleurs, ajoutant que cette option ne devrait être offerte qu'aux entrepreneurs indépendants et non pas aux employés.

Les vues des personnes qui ont répondu au sondage divergeaient sur cet enjeu. À la question de savoir si les employés qui vont accepter un nouvel emploi chez un autre employeur devraient pouvoir conserver leurs congés et leurs avantages sociaux, 37 % ont répondu par l'affirmative et 49 % par la négative.

Deux organisations d'employeurs s'opposaient aux avantages sociaux transférables. Pour l'une d'entre elles, les pratiques de rémunération de différents genres d'employés devraient être laissées aux soins des employeurs et des employés, car les employeurs pourraient ainsi offrir des conditions de rémunération attirantes pour recruter et conserver des employés. Elle a ajouté que beaucoup d'employés temporaires et d'employés à temps partiel choisissent ce type d'emploi parce qu'ils préfèrent ne pas avoir à cotiser à des régimes d'avantages sociaux.

> « Dans les milieux de travail contemporains, beaucoup d'employeurs offrent maintenant des avantages sociaux qui donnent des options aux employés (régimes flexibles ou à la carte). Dans le cadre de tels régimes, les employeurs couvrent des avantages de base et les employés peuvent choisir de payer une couverture optionnelle au-delà des avantages de base. L'ACAE est donc d'avis qu'un modèle dans le cadre duquel le gouvernement finance les avantages sociaux de base et les entrepreneurs indépendants payent les avantages optionnels répondrait aux besoins de tous les participants dans le milieu de travail. »
> Association canadienne des avocats d'employeurs, présentation soumise par écrit, juin 2017

Certains syndicats et des organisations de travailleurs ont recommandé que le Code soit modifié pour éliminer les différences de traitement en matière d'avantages sociaux afin que les employés temporaires et les employés à temps partiel aient droit aux mêmes régimes de soins dentaires/de soins de santé, par exemple, que les employés à temps plein.

3. Prochaines étapes

Nous remercions les personnes et les organisations qui ont pris le temps de nous faire part de leurs expériences dans le milieu de travail et de nous transmettre des rétroactions et des idées sur les meilleures façons de moderniser les normes du travail fédérales en fonction de la nature changeante du travail. Le gouvernement est déterminé à présenter des mesures législatives pour actualiser les normes du travail fédérales en fonction des réalités du milieu de travail au 21^{e} siècle et des défis du travail précaire pour les travailleurs dans le secteur privé sous réglementation fédérale. Nous continuons également d'examiner les enjeux pour lesquels il y avait moins d'éléments probants et au sujet desquels les politiques à envisager ne faisaient pas l'unanimité. Compte tenu de ce que nous avons entendu, des enjeux comme le droit de déconnexion, des normes du travail pour les travailleurs qui occupent des emplois atypiques, la voix des travailleurs, les salaires et les avantages sociaux pourraient justifier un examen plus poussé. À partir de maintenant, nous allons nous concentrer sur l'examen attentif de ce que nous avons entendu pendant ces consultations.

ANNEXE A : APERÇU DES CONSULTATIONS

Les consultations sur la modernisation des normes du travail fédérales ont eu lieu sur une période de 10 mois qui a commencé en mai 2017. Les Canadiennes et les Canadiens, des intervenants et d'autres parties y ont participé de diverses façons.

En mai 2017, le Programme du travail a communiqué avec des intervenants de premier plan qui avaient participé à des consultations lors de la dernière révision d'envergure des normes du travail fédérales menée par la Commission Arthurs[13] en 2006. Nous les avons invités à nous faire part de leurs premières impressions au sujet des enjeux concernant les normes du travail qui avaient changé ou qui avaient été adoptées au cours de la dernière décennie. Nous avons reçu huit présentations écrites détaillées, dont six provenant d'employeurs et d'organisations d'employeurs, une d'une organisation de travailleurs et une autre d'un groupe de revendication.

En octobre 2017, nous avons lancé un forum de discussion en ligne avec une soixantaine d'universitaires et d'experts de premier plan du Canada spécialisés dans les questions concernant la politique du travail et les enjeux connexes. L'objectif était de susciter une discussion opportune, ciblée et reposant sur des éléments probants au sujet du secteur privé sous réglementation fédérale et de la façon dont les normes du travail fédérales devraient être modernisées. Cette initiative s'est traduite par 45 messages affichés dans le cadre du forum en ligne ainsi qu'un exposé de 20 pages soumis par six experts qui ont participé au forum.

Entre décembre 2017 et mars 2018, la Ministre et des cadres supérieurs du Programme du travail ont tenu quatre tables rondes à Woodstock (Nouveau-Brunswick), à Toronto, à Montréal et à Ottawa qui ont réuni 28 employeurs et organisations d'employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale et 18 syndicats et organisations de travailleurs.[14] Les participants avaient reçu à l'avance du matériel d'information, y compris un aperçu statistique de la population active dans le secteur privé sous réglementation fédérale et une liste de questions pour discussion. Celles-ci correspondaient à sept thèmes : la flexibilité des normes du travail, l'amélioration des normes de base, le rajustement des disposions relatives à la cessation d'emploi, les congés, l'octroi de nouveaux contrats, les salaires minimums et d'autres priorités pour la modernisation des normes du travail fédérales. Après ces tables rondes, 25 présentations nous ont été soumises par écrit, dont cinq provenant d'employeurs, 18 de syndicats et de groupes de revendication qui militent en faveur des droits des travailleurs et deux d'autres organismes. Nous avons communiqué avec des organisations autochtones nationales et plusieurs organisations en étroites relations avec des travailleurs vulnérables.

---

[13] Par « Commission Arthurs », on entend la Commission chargée de l'examen de la Partie III du *Code canadien du travail (normes du travail)*, qui a été dirigée par Harry Arthurs et dont le rapport, intitulé *Équité au travail : des normes du travail fédérales pour le XXIe siècle*, a été publié en 2006.

[14] On trouvera à l'annexe D la liste des participants aux tables rondes ministérielles. La Ministre avait également rencontré des employeurs de l'industrie du transport aérien plus tôt en 2017.

Entre le 11 et le 31 janvier 2018, des consultations publiques ont eu lieu en ligne auxquelles le grand public, les employés, les syndicats et les employeurs ont été invités à participer. Des efforts ont été faits pour encourager la participation du secteur privé sous réglementation fédérale, notamment une invitation qui a été envoyée par courriel aux intervenants avec lesquels le Programme du travail était en communication. Les participants pouvaient répondre à un sondage qui fournissait de l'information et posait des questions sur la nature changeante du travail, les vacances annuelles, les congés personnels, les pauses, les périodes de repos, les périodes de carence, le droit de déconnexion, les salaires égaux, le salaire minimum, la transférabilité des avantages sociaux et les principales priorités en ce qui concerne les mesures que prendrait le gouvernement fédéral.[15] Les participants pouvaient également nous faire part de leurs vues et de récits personnels au sujet de ce qui constituait un emploi de bonne qualité à leurs yeux et de la façon dont les normes du travail fédérales devraient être modernisées.

Plus de 10 000 personnes ont visité la page de consultation; 23 ont soumis des récits personnels; et 3 138 ont répondu au sondage en ligne. Les personnes qui ont répondu au sondage l'ont fait de leur propre chef et elles pouvaient ne pas répondre à certaines questions, de sorte que l'échantillon n'était pas représentatif. Les répondants au sondage ont compris des particuliers (81 %), des employeurs (2 %), des organisations d'employeurs (1 %), des syndicats (12 %) et d'autres organisations de travailleurs (3 %).[16] Parmi les personnes qui ont répondu à titre personnel, 63 % se sont identifiées comme étant des femmes et 35 % des hommes, 2 % comme des Autochtones, 5 % comme des personnes handicapées et 16 % comme des membres d'une minorité visible.[17] En général, il n'y avait pas de grandes différences entre les réponses des hommes et celles des femmes. Près des trois quarts des travailleurs ont dit qu'ils travaillaient dans un secteur sous réglementation fédérale, la majorité dans le secteur du transport aérien. En outre, 21 employeurs et organisations d'employeurs ont dit qu'ils étaient dans un secteur sous réglementation fédérale, tout comme 325 syndicats et autres organisations de travailleurs.

---

[15] Tous les répondants ont répondu au sondage de leur propre chef, de sorte que leurs réponses ne sont pas représentatives de la population canadienne.

[16] Les autres (le 1 % restant) n'ont pas répondu à cette question.

[17] Pour en savoir plus sur les caractéristiques démographiques, voir l'Annexe B, *Participation en ligne*.

ANNEXE B : PARTICIPATION EN LIGNE

Entre le 11 et le 31 janvier 2018, les Canadiennes et les Canadiens ont été invités à remplir un sondage en ligne pour exprimer leurs vues sur la modernisation des normes du travail fédérales. Le questionnaire du sondage comportait 29 questions visant à recueillir les opinions des Canadiennes et des Canadiens sur les emplois de qualité et les normes du travail définies dans le *Code canadien du travail*, comme les vacances, les périodes de repos, les congés personnels, les exigences en matière d'admissibilité à certains droits, des salaires équitables pour les travailleurs qui occupent des emplois atypiques et le salaire minimum. Selon la façon dont les participants se sont identifiés (c'est-à-dire particulier, syndicat, autre organisation de travailleurs, employeur, organisation d'employeurs ou autre), on leur a également demandé de répondre à d'autres questions au sujet de leur entreprise ou de leur situation d'emploi. Cette annexe présente les caractéristiques des 3 138 personnes qui ont répondu au sondage en ligne entièrement ou partiellement, selon les données que ces personnes avaient elles-mêmes fournies.[18]

Type de participants	% des répondants	N^bre de répondants 3 138
Particuliers	80,82 %	2 536
Employeurs	1,75 %	55
Organisations d'employeurs	0,83 %	26
Syndicats	11,98 %	376
Autres organisations de travailleurs	2,96 %	93
Autres	0,48 %	15
N'ont pas répondu	1,18 %	37
Endroit		**2 533**
Alberta	22,86 %	579
Colombie-Britannique	13,38 %	339
Manitoba	2,53 %	64
Nouveau-Brunswick	2,53 %	64
Terre-Neuve-et-Labrador	0,59 %	15
Territoires du Nord-Ouest	0,08 %	2
Nouvelle-Écosse	3,40 %	86
Nunavut	0 %	0
Ontario	37,86 %	959
Île-du-Prince-Édouard	0,08 %	2
Québec	14,92 %	378
Saskatchewan	0,99 %	25
Yukon	0,16 %	4
Extérieur du Canada	0,36 %	9
Ont préféré ne pas répondre	0,28 %	7
PARTICIPANTS À TITRE INDIVIDUEL[19]		

[18] Même si 3 138 personnes ont participé au sondage, certaines n'ont pas répondu à toutes les questions, ce qui explique que le nombre total de répondants varie d'une question à l'autre.

[19] Répondants qui se sont auto-identifiés comme étant des individus; leur statut n'a pas été confirmé de manière indépendante.

Sexe		**2 513**
Femmes	63,03 %	1 584
Hommes	35,42 %	890
Autres	0,16 %	4
Ont préféré ne pas répondre	1,39 %	35
Personnes s'identifiant comme Autochtones		**2 519**
Oui	1,98 %	50
Non	95,12 %	2 396
Ont préféré ne pas répondre	2,90 %	73
Personnes s'identifiant comme membres d'une minorité visible		**2 503**
Oui	16,42 %	411
Non	78,67 %	1 969
Ont préféré ne pas répondre	4,91 %	123
Personnes s'identifiant comme ayant une incapacité		**2 523**
Oui	5,35 %	135
Non	91,08 %	2 298
Ont préféré ne pas répondre	3,57 %	90
Âge (particuliers)		**2 531**
16-18	0,12 %	3
19-24	4,90 %	124
25-34	27,18 %	688
35-44	29,59 %	749
45-54	20,35 %	515
55-64	14,26 %	361
65-74	2,45 %	62
75 et plus	0,16 %	4
Ont préféré ne pas répondre	0,99 %	25
Travaillent dans le secteur privé sous réglementation fédérale		**2 184**
Oui	73,86 %	1613
Non	22,57 %	493
Autre	0,09 %	2
Ont préféré ne pas répondre	3,48 %	76
Ventilation des répondants dans le secteur privé sous réglementation fédérale		**1 612**
Transport aérien, y compris les aéroports, les aérodromes et les lignes aériennes	82,88 %	1 336
Banque	1,05 %	17
Canaux, pipelines, tunnels et ponts qui traversent les frontières provinciales	0,12 %	2
Sociétés d'État fédérales	2,30 %	37
Activités des Premières Nations	0,06 %	1
Silos céréaliers et usines de fourrage et de semences	0,19 %	3
Entreprises de transport maritime, traversiers et services portuaires	0,87 %	14
Extraction de pétrole et de gaz sur les terres fédérales	0,06 %	1
Services postaux	1,99 %	32
Entreprises privées nécessaires à l'application d'une loi fédérale	0,31 %	5
Radiodiffusion et télédiffusion	0,37 %	6
Transport ferroviaire qui traverse les frontières provinciales ou	0,74 %	12

internationales		
Transport routier qui traverse les frontières provinciales ou internationales	3,85 %	62
Systèmes de téléphone, de télégraphe et de câble	2,30 %	37
Plus d'un secteur	1,05 %	17
Ont préféré ne pas répondre	1,86 %	30
Membre d'un syndicat et visé(e) par une convention collective		**2 193**
Oui	51,57 %	1 131
Non	47,51 %	1 042
Ont préféré ne pas répondre	0,91 %	20
Revenu personnel annuel avant impôts		**2 201**
Moins de 20 000 $	4,18 %	92
Entre 20 000 $ et un peu moins de 40 000 $	24,81 %	546
Entre 40 000 $ et un peu moins de 60 000 $	32,17 %	708
Entre 60 000 $ et un peu moins de 80 000 $	20,63 %	454
Entre 80 000 $ et un peu moins de 100 000 $	9,22 %	203
Entre 100 000 $ et un peu moins de 150 000 $	5,45 %	120
150 000 $ ou plus	0,73 %	16
Ont préféré ne pas répondre	2,82 %	62
Situation de travail actuelle		**2 536**
À la retraite	1,97 %	50
Ne participe pas à la population active	0,67 %	17
Étudiant(e)	0,16 %	6
Sans emploi, mais à la recherche d'un travail	1,62 %	41
Emploi autonome	1,42 %	36
Travail (35 heures par semaine ou plus)	65,18 %	1 653[20]
Travail (moins de 35 heures par semaine)	20,86 %	529[21]
Autre	5,88 %	149
Ont préféré ne pas répondre	1,22 %	31
Réponse manquant de clarté[22]	0,95 %	24
Si les répondants travaillent moins de 35 heures par semaine		**542**
Aimeraient conserver leur nombre actuel d'heures de travail	65,50 %	355
Préféreraient travailler un plus grand nombre d'heures	21,77 %	118
Ont préféré ne pas répondre	12,55 %	68
Réponse manquant de clarté[23]	0,18 %	1
Type de travail actuel		**2 193**

[20] Cette question demandait de cocher toutes les réponses qui s'appliquaient. Ce chiffre comprend donc le nombre de participants qui ont choisi cette réponse en combinaison avec d'autres catégories : travail (35 heures par semaine ou plus) et emploi autonome (13); travail (35 heures par semaine ou plus), emploi autonome et autre (2); travail (35 heures ou plus) et étudiant(e) qui fréquente une école (11).

[21] Cela comprend un certain nombre de participants qui ont choisi cette réponse en combinaison avec d'autres catégories : travail (moins de 35 heures par semaine) et étudiant(e) qui fréquente une école (17); travail (moins de 35 heures par semaine) et autre (8); travail (moins de 35 heures par semaine) et emploi autonome (6); travail (moins de 35 heures par semaine) et à la retraite (3).

[22] Certains participants ont coché trop de réponses différentes pour qu'on puisse en faire l'analyse. Il s'agissait de combinaisons comme « travail (35 heures par semaine ou plus), emploi autonome, sans emploi mais à la recherche d'un travail, autre ».

[23] Cette personne a coché à la fois « aimeraient conserver leur nombre actuel d'heures de travail » et « préféreraient travailler un plus grand nombre d'heures ».

Permanent	91,20 %	2 000
Travailleur autonome sans employés	0,64 %	14
Travailleur autonome avec employés	0,14 %	3
Temporaire/durée déterminée ou à contrat	3,24 %	71
Saisonnier	0,18 %	4
Occasionnel	2,33 %	51
Travaille pour plusieurs employeurs	0,68 %	15
Autre	0,41 %	9
Ont préféré ne pas répondre	0,18 %	4
Réponse manquant de clarté	1,00 %	22
Durée d'emploi		
Travaille pour le même employeur depuis un an ou plus		
Avantages sociaux		**2 195**
Ont accès à des avantages sociaux offerts par l'employeur	92,98 %	2 041
N'ont pas accès à des avantages sociaux offerts par l'employeur	6,42 %	141
Ont préféré ne pas répondre	0,59 %	13
EMPLOYEURS[24]		
Endroit principalement desservi par l'employeur		**55**
Partout au Canada		9
Alberta		5
Colombie-Britannique		4
Manitoba		2
Nouveau-Brunswick		4
Terre-Neuve-et-Labrador		2
Nouvelle-Écosse		1
Ontario		21
Québec		1
Plus d'un endroit ou d'une région		6
Secteur sous réglementation fédérale		**55**
Oui		21
Non		33
Ont préféré ne pas répondre		1
Ventilation des secteurs sous réglementation fédérale		**21**
Transport aérien, y compris les aéroports, les aérodromes et les lignes aériennes		9
Banques, transport aérien, y compris les aéroports, les aérodromes et les lignes aériennes, radiodiffusion et télédiffusion, entreprises privées nécessaires à l'application d'une loi fédérale		1
Silos céréaliers et usines de fourrage et de semences		1
Entreprises de transport maritime, traversiers et services portuaires, transport routier qui traverse les frontières provinciales ou internationales		1
Services postaux		1
Transport routier qui traverse les frontières provinciales ou		7

[24] Répondants qui se sont auto-identifiés comme étant des employeurs; leur statut n'a pas été confirmé de manière indépendante.

internationales		
Systèmes de téléphone, de télégraphe et de câble		1
ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS[25]		
Endroit principalement desservi		**26**
Partout au Canada		13
Alberta		5
Manitoba		1
Nouveau-Brunswick		1
Ontario		3
Plus d'un endroit ou d'une région		3
Secteur sous réglementation fédérale		**25**
Oui		21
Non		3
Ont préféré ne pas répondre		1
Ventilation des secteurs sous réglementation fédérale		**20**
Transport aérien, y compris les aéroports, les aérodromes et les lignes aériennes		16
Entreprises de transport maritime, traversiers et services portuaires		1
Transport routier qui traverse les frontières provinciales ou internationales		2
Systèmes de téléphone, de télégraphe et de câble		1
SYNDICATS[26]		
Endroit principalement desservi		**369**
Partout au Canada	44,99 %	166
Alberta	3,52 %	13
Colombie-Britannique	12,47 %	46
Manitoba	0,27 %	1
Nouveau-Brunswick	0,54 %	2
Terre-Neuve-et-Labrador	0,54 %	2
Territoires du Nord-Ouest	0,27 %	1
Ontario	24,93 %	92
Québec	4,88 %	18
Saskatchewan	0,54 %	2
Yukon	0,27 %	1
L'Est du Canada	0,54 %	2
Le Nord du Canada	0,54 %	2
L'Ouest du Canada	0,54 %	2
Plus d'un endroit ou d'une région	4,61 %	17
Ont préféré ne pas répondre	0,54 %	2
Secteur sous réglementation fédérale		**367**
Oui	88,56 %	325
Non	5,18 %	19
Ont préféré ne pas répondre	6,27 %	23

[25] Répondants qui se sont auto-identifiés comme étant des organisations d'employeurs; leur statut n'a pas été confirmé de manière indépendante.

[26] Répondants qui se sont auto-identifiés comme étant des syndicats; leur statut n'a pas été confirmé de manière indépendante.

Ventilation des secteurs sous réglementation fédérale		**325**
Transport aérien, y compris les aéroports, les aérodromes et les lignes aériennes	78,77 %	256
Canaux, pipelines, tunnels et ponts	0,31 %	1
Sociétés d'État fédérales	0,31 %	1
Silos céréaliers et usines de fourrage et de semences	0,31 %	1
Entreprises de transport maritime, traversiers et services portuaires	0,92 %	4
Services postaux	1,23 %	4
Transport ferroviaire	2,15 %	7
Transport routier	1,54 %	5
Systèmes de téléphone, de télégraphe et de câble	5,23 %	17
Extraction et transformation de l'uranium	0,31 %	1
Plusieurs secteurs	8,31 %	27
Ont préféré ne pas répondre	0,62 %	2
AUTRES ORGANISATIONS DE TRAVAILLEURS[27]		
Endroit principalement desservi		**92**
Partout au Canada		42
Alberta		19
Colombie-Britannique		6
Nouveau-Brunswick		1
Nouvelle-Écosse		2
Ontario		12
Québec		2
Saskatchewan		1
Plus d'un endroit ou d'une région		7
Secteur sous réglementation fédérale		**91**
Oui		78
Non		9
Ont préféré ne pas répondre		4
Ventilation des secteurs sous réglementation fédérale		**78**
Transport aérien, y compris les aéroports, les aérodromes et les lignes aériennes		72
Banques, transport aérien, y compris les aéroports, les aérodromes et les lignes aériennes, transport routier qui traverse les frontières provinciales ou internationales, systèmes de téléphone, de télégraphe et de câble, radiodiffusion et télédiffusion		1
Canaux, pipelines, tunnels et ponts qui traversent les frontières provinciales		1
Entreprises privées nécessaires à l'application d'une loi fédérale		1
Ont préféré ne pas répondre		3

[27] Répondants qui se sont auto-identifiés comme étant des autres organisations de travailleurs; leur statut n'a pas été confirmé de manière indépendante.

ANNEXE C : PRÉSENTATIONS SOUMISES PAR ÉCRIT

Les 25 personnes et organisations suivantes ont soumis une présentation par écrit dans le cadre des consultations sur la modernisation des normes du travail fédérales :

Organisations d'employeurs

Alliance canadienne du camionnage
Association des banquiers canadiens
Conseil du patronat du Québec
Employeurs sous réglementation fédérale — Transport et communications
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

Syndicats et organisations de travailleurs

Air Line Pilots Association, International
Alberta Federation of Labour
Association canadienne des professeures et professeurs d'université
Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
Calgary and District Labour Council
Syndicat des communications d'Amérique Canada / Guilde canadienne des médias
Confédération des syndicats nationaux
Congrès du travail du Canada
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 424
Métallurgistes unis
Syndicat canadien de la fonction publique
Teamsters Canada
Toronto Airport Workers Council
Unifor
Unite Here, section locale 40

Groupes de revendication, groupes communautaires et autres organisations

Gurudwara Sahib Greater Montreal
Migrant Workers Alliance for Change
Société canadienne de la sclérose en plaques
Workers' Action Centre et Parkdale Community Legal Services

ANNEXE D : TABLES RONDES MINISTÉRIELLES

En tout, 54 intervenants ont participé aux réunions régionales et nationales qui se sont tenues dans le cadre des consultations sur la modernisation des normes du travail fédérales. Ils représentaient les organismes suivants :

Employeurs

Air Canada
Atlantic Commodities
Atlantic Provinces Trucking Association
Banque Canadienne Impériale de Commerce
Banque de Montréal Groupe financier
Banque HSBC Canada
Banque Nationale
Banque de Nouvelle-Écosse
Banque Royale du Canada

Banque Toronto Dominion
Bell Canada
Brennan Farms
Cargill Limited
Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada
Fasken
FedEx Canada
Grey Oak Consulting
J.D. Irving
Jazz Aviation
Midland Transport
Nav Canada
Postes Canada
Professional Carriers
Purolator
R.E.M. Transport
UPS Canada
VIA Rail

Organisations d'employeurs

Alliance canadienne du camionnage
Association des banquiers canadiens
Association des employeurs des Maritimes
Association nationale des entreprises en recrutement et placement de personnel
BC Maritime Employers Association
Chambre de commerce du Canada
Employeurs des secteurs du transport et des communications sous réglementation fédérale

Syndicats et organisations de travailleurs

Alliance de la Fonction publique du Canada
Association internationale des débardeurs
Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
Confédération des syndicats nationaux
Congrès du travail du Canada
Conseil canadien des travailleurs du nucléaire
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
Fraternité internationale des ouvriers en électricité
Teamsters Canada
Guilde canadienne des médias
Institut professionnel de la fonction publique du Canada
International Longshore and Warehouse Union
Syndicat canadien de la fonction publique
Syndicat des communications d'Amérique Canada
Syndicat des métallos
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes
Syndicat international des marins canadiens
Unifor

Universitaires et cellules de réflexion

Laboratoires Nucléaires Canadiens